



# FLACSO

# ARGENTINA

Área de Estado y Políticas Públicas

Tesis para optar por el Título de Magister en Políticas públicas y Desarrollo

Tema: Productividad, Trabajo y Factores de Riesgos Psicosociales.

El caso Vaca Muerta.

Tesista: Ximena Guadalupe Merlo Ávila

Director de Tesis: Magalí Troya

Co Director de Tesis: Ernesto González

Cohorte: 2017 / 2018

Lugar y Fecha: Buenos Aires, 20 de enero de 2025

## Tabla de contenido

1. Introducción. Presentación de la problemática.....	6
1.1. Pregunta Problema .....	13
1.2. Objetivos de la investigación.....	14
1.2.1. General .....	14
1.2.2. Específicos .....	14
2. Estrategia de investigación .....	15
2.1 Fuentes de Información y técnicas de recolección de datos.....	19
3. Marco teórico.....	22
3.1. Consumo problemático de sustancias psicoactivas: Definiciones y abordajes .....	22
3.2. Trabajo y salud .....	27
3.3. El experimento de Western Electric Company.....	33
3.4. Factor humano del trabajo .....	34
3.5. Los problemas públicos .....	35
3.6. Antecedentes de Investigación .....	36
4. Marco Jurídico.....	41
4.1. Salud ocupacional .....	41
4.2. Consumo problemático y paradigmas asociados .....	43
4.2.1. Paradigma de Seguridad.....	43
4.2.2. Paradigma de Reducción de Daños.....	45
4.2.3. Comparación de los paradigmas expuestos .....	49
5. Características e impacto del desarrollo de Vaca Muerta .....	52
5.1. Vaca Muerta y su importancia mundial .....	52
5.2. Rol del Estado: ajuste y exclusión social .....	55
5.3. Vivienda en Añelo: la otra cara del desarrollo.....	56

5.4. El impacto de la inequidad salarial entre el sector petrolero y el resto de las y los trabajadores .....	60
5.5. Análisis de factores de riesgos en la explotación de Vaca Muerta .....	65
5.5.1. Diagnóstico situacional.....	66
5.5.2. Políticas en materia de prevención de consumos problemáticos .....	70
5.5.3. Aumento de incidentes y accidentes. Análisis de posibles causas de los accidentes fatales en Vaca Muerta, Neuquén.....	72
6. Diagnóstico socio laboral de los trabajadores de la industria hidrocarburífera en Vaca Muerta .....	74
6.1. Resumen ejecutivo .....	75
6.2. Perfil de los entrevistados.....	77
6.3. Trayectoria laboral .....	83
6.3.1. Capacitación y formación .....	85
6.4. Condiciones de trabajo .....	90
6.4.1. Jornada, ritmo y descanso .....	90
6.4.2. Edificaciones donde residen los trabajadores .....	96
6.4.3. Francos .....	96
6.4.4. Turnos rotativos.....	97
6.4.5. Tiempo y pago del viaje .....	97
6.4.6. Horas extras.....	98
6.5. Convenios Colectivos de Trabajo y presencia sindical .....	98
6.5.1. Convenio Colectivo de Trabajo .....	99
6.5.2. Afiliación.....	100
6.5.3. Delegados .....	100
6.5.4. Vínculos con el sindicato.....	101
6.6. Seguridad laboral.....	102

6.6.1. Esfuerzos físicos .....	102
6.6.2. Elementos de seguridad.....	103
6.6.3. Estado de las máquinas y equipos.....	105
6.6.4. Exposición a radiaciones, vibraciones, ruidos, materiales peligrosos	106
6.6.5. Capacitaciones en seguridad e higiene y simulacros.....	108
6.7. Organización del trabajo: desempeño y características .....	111
6.7.1. Autonomía en la organización de las tareas .....	113
6.7.2. Presión por plazos y calidad .....	115
6.7.3. Evaluación de desempeño .....	116
6.7.4. Trabajo en equipo y colaboración .....	117
6.7.5. Expresiones de violencia y/o acoso laboral.....	119
6.8. Tiempo libre .....	121
6.8.1. Vida social en la Operación.....	121
6.8.2. Hogar y familia .....	123
6.8.3. Oferta lugares de esparcimiento y hábitos de consumo.....	126
6.9. Consumo problemático de sustancias .....	127
6.10. Lo mejor y lo peor del trabajo .....	131
6.11. Algunas consideraciones preliminares.....	134
7. Conclusiones.....	137
Bibliografía .....	141
Anexo I .....	153
Anexo II .....	157
Anexo III .....	189

# Productividad y Trabajo.

## Factores de riesgos psicosociales.

El caso Vaca Muerta. Añelo

Por Prof. Ximena Merlo

“Está claro que la protección de la salud mental de los trabajadores debe centrarse en la prevención. Evaluar y gestionar las causas de los riesgos psicosociales contribuirá a definir las medidas colectivas a individuales necesarias para mejorar la calidad de la vida laboral de las trabajadoras y los trabajadores”

Guy Ryder, Director General de la OIT.

## 1. Introducción. Presentación de la problemática

La fuerza de trabajo es un elemento fundamental en la riqueza de todo país e incluye, indefectiblemente, a la salud de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, esta última presenta una gran interconexión con los factores que determinan el grado de desarrollo de una nación.

El cuidado, promoción y protección de la Salud Laboral es un rol muy importante que el Estado debe asumir como garante de derechos. La política económica general, la producción y el desarrollo global están ligados de manera insoslayable a las condiciones sanitarias de los trabajadores y sus familias.

A partir del año 2003, en la Argentina, se dio un cambio de paradigma, explicado por el gobierno nacional, en lo que respecta al rol del Estado y la relación salarial. Los cambios operados generaron una centralización del movimiento obrero y su recomposición como actor sociopolítico en el entramado de poder de negociación económica-corporativa.

El régimen de la posconvertibilidad, en términos generales, se caracterizó por el crecimiento elevado y sostenido del producto bruto interno (PBI), el cual impulsó, entre otros factores, el aumento de la tasa de empleo. A partir de 2002, en cambio, se observa una recuperación de las políticas cambiarias y monetarias, y diversas posibilidades de captación de excedentes mediante impuestos sobre un amplio superávit comercial (Bonnet & Piva, 2013).

Durante las últimas décadas, como consecuencia de la relevancia de los actores corporativos y, en gran medida, de las transnacionales, Argentina no logró

desarrollar una política soberana de diversificación y sustitución energética<sup>1</sup>, al mismo tiempo que exportó masivamente petróleo y gas, perdiendo el autoabastecimiento. En la actualidad, la matriz energética argentina depende en un alto porcentaje —casi un 90%— del consumo de hidrocarburos.

Esta realidad del sector agudiza la degradación ambiental, los impactos sanitarios y culturales al priorizar lógicas de mercado a costa del bien común. Dicha situación conlleva la creación de *zonas de sacrificio*, territorios donde prima la apropiación del recurso en detrimento del interés y bienestar local.

A su vez, las consecuencias del cambio climático y su vinculación con el consumo de energías fósiles amplían las problemáticas socio ambientales a escala global. Por tales motivos, se produce una constante expansión de la frontera petrolera, tanto a nivel nacional como internacional, hacia regiones sin antecedentes con la incorporación de sofisticadas herramientas tecnológicas, como la técnica para yacimientos no convencionales de fractura hidráulica o *fracking*.

La posición de actores relevantes del sistema financiero ocupada por los combustibles fósiles y su status de ser aún la principal fuerza motriz del mercado mundial, genera que el control de este recurso estratégico y no renovable alimente múltiples conflictos diplomáticos y bélicos. A nivel internacional, las empresas transnacionales y los países centrales son actores privilegiados dentro de estas disputas y construcciones globales. Más aún, los hidrocarburos han superado la

---

<sup>1</sup> Diversificar energía significa utilizar diferentes fuentes, proveedores y rutas de transporte de la energía para reducir la dependencia de un único recurso o proveedor. Un país que diversifica su energía se aísla de interrupciones energéticas y refuerza su seguridad energética (Martínez Pulido, 2017).

función energética para convertirse en elementos constitutivos de agrotóxicos, plásticos, ropas y un sinfín de usos que han conformado una verdadera *civilización petrolera*.

La explotación de hidrocarburos no convencionales en Vaca Muerta, provincia de Neuquén, ha impulsado un crecimiento económico significativo en la región. Sin embargo, este desarrollo ha traído consigo una serie de desafíos en materia de salud laboral, incluyendo un aumento en la tasa de siniestralidad. Esta investigación se origina a partir de la ocurrencia de nueve accidentes fatales en un periodo de 15 meses en los yacimientos de Vaca Muerta, junto con la hipótesis, planteada por diversos actores sociales vinculados al sector, de la incidencia del consumo problemático de drogas en dichos accidentes.

Diversos estudios han demostrado la influencia de los factores psicosociales en la salud laboral. Dichos factores, según la Oficina Internacional del Trabajo (1984), se refieren a la interacción dinámica entre las condiciones laborales, incluyendo el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y la organización, con las características individuales del trabajador, como sus capacidades, necesidades, cultura y situación personal fuera del ámbito laboral. Esta interacción, mediada por las percepciones y experiencias del trabajador, puede influir en su salud, rendimiento y satisfacción.

Estos factores, que incluyen aspectos como la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo y el ambiente laboral, pueden generar situaciones de estrés, ansiedad, depresión y burnout, entre otros problemas de

salud mental, que a su vez pueden aumentar la probabilidad de accidentes laborales (Gil-Monte, 2012).

Asimismo, el consumo problemático de drogas se configura como un factor de riesgo psicosocial que puede afectar significativamente la salud laboral y la seguridad en el trabajo. El consumo de sustancias psicoactivas puede alterar la percepción, la atención, la coordinación y el juicio, incrementando la probabilidad de errores y accidentes (Benavides et al., 2006).

En este contexto, el presente trabajo se propone analizar los factores de riesgo psicosociales y su posible relación con el consumo problemático de drogas y los accidentes fatales acaecidos durante 2018 y 2019 en el marco de la explotación de Vaca Muerta, en Añelo, provincia de Neuquén. Asimismo, busca describir las problemáticas en materia de salud laboral que surgen como contraparte del progreso asociado a la explotación de este mega yacimiento.

Los consumos problemáticos de sustancias psicoactivas y las adicciones en la industria petrolera, como en cualquier otra actividad, constituyen un problema de carácter social que se traslada al mundo del trabajo, impactando de manera negativa en la productividad. Durante el período de estudio, pudo observarse un incremento acelerado de incidentes y accidentes en la explotación de hidrocarburos en Vaca Muerta, pero no fue posible encontrar evidencias de que estos tuvieran relación directa con consumos problemáticos de sustancias psicoactivas. Sin embargo, existen factores de riesgos psicosociales en la actividad que afectan la salud de los trabajadores y trabajadoras y estos podrían incidir en el uso abusivo de drogas y las adicciones.

Según el área de investigación en salud laboral del Instituto de Estudios Estratégicos y Estadística de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2013), la relación entre salud y trabajo puede ser estudiada mediante la medicina social. Dicha especialización se ocupa del modo en que el trabajo deteriora la salud y cómo dicho deterioro puede ser revertido mediante el cambio de ciertos procesos (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2013).

En los primeros pasos de la investigación, se indaga sobre las causas de los accidentes fatales que generaron legítima preocupación en el sector petrolero, más precisamente en Vaca Muerta. Como primera medida, se estudia el informe presentado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2020) “Actividad: Industria Petrolera”. A partir de la información obtenida, prima facie no se establece relación entre los consumos problemáticos de sustancias psicoactivas con las muertes de los trabajadores en su ámbito laboral.

La actividad petrolera se remonta a tiempos históricos y marcó el hito e inicio de una actividad que fue el motor del progreso económico, social y poblacional en el país desde el siglo XX. La explotación sistemática de petróleo comenzó con la perforación del primer pozo de Comodoro Rivadavia, en 1907, en tierras fiscales. El descubrimiento, tal como está documentado, se produjo en forma accidental: “Buscando agua se encontró petróleo”, anunciaba el telegrama enviado tras el hallazgo (Audino, 2019).

La actividad hidrocarburífera consiste en un conjunto de tareas destinadas a la producción de hidrocarburos. Una vez localizado un yacimiento, previa exploración, los trabajos inician con la perforación de pozos de desarrollo —los

cuales se agrupan dentro de un campo de explotación—, y la posterior recolección, separación y almacenamiento de los hidrocarburos obtenidos.

La pertinencia del presente trabajo radica en que Vaca Muerta tiene una gran importancia para el desarrollo económico y energético de Argentina. Vaca Muerta es una formación geológica ubicada en la provincia de Neuquén, que alberga una de las reservas de petróleo y gas no convencionales más grandes del mundo. Su explotación ha impulsado significativamente la producción de hidrocarburos en Argentina, lo que ha llevado a un aumento en las exportaciones y tiende a una reducción en la dependencia de las importaciones de energía. Esto representa un impacto positivo en la balanza comercial del país y contribuye a fortalecer su posición económica.

Sin embargo, resulta pertinente considerar que dicha explotación plantea desafíos y preocupaciones en términos ambientales. La extracción de hidrocarburos no convencionales puede tener impactos negativos en el medio ambiente, como la contaminación del agua y la emisión de gases de efecto invernadero. Por lo tanto, es fundamental implementar medidas adecuadas de mitigación y regulación y garantizar un desarrollo sostenible.

A fines de 2018, la Secretaría de Gobierno de Energía convocó a la Mesa de Vaca Muerta para abordar temas de productividad, seguridad y salud laboral, entre otros. Tras nueve accidentes fatales ocurridos entre 2018 y 2019, empresas y sindicatos del sector solicitaron a diversos organismos estatales el desarrollo de estrategias para prevenir el consumo problemático de drogas en Vaca Muerta. En

dicho marco es que se lleva a cabo la investigación que da origen a la presente tesis.

Por su parte, siguiendo los lineamientos del informe titulado “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo” (Oficina Internacional del Trabajo, 2019), es preciso proseguir con la investigación sobre las siguientes cuestiones:

- El modo de integrar los riesgos psicosociales en las evaluaciones de los riesgos como parte de los sistemas de gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) con objeto de preparar estrategias, intervenciones y reglamentaciones específicas de prevención y gestión;
- El modo de desarrollar un clima de seguridad psicosocial y gestionar mejor la salud mental en el lugar de trabajo;
- La comprensión de la dinámica de los antecedentes del estrés (factores generadores de estrés en el trabajo) y de los antecedentes del bienestar (incluidos los modelos de demanda-recursos laborales y las cuestiones relacionadas directamente con la persona), la organización y el medio ambiente;
- La correlación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y su efecto en la salud física de los trabajadores, incluidas las enfermedades cardiovasculares y los trastornos músculo esqueléticos, la hipertensión, los trastornos gastrointestinales y los trastornos mentales (agotamiento, depresión) etc.,

- La correlación entre las horas excesivas de trabajo y el trabajo sedentario con los efectos para la salud física de los trabajadores.

Si bien la bibliografía consultada aborda aspectos generales de la temática y presenta casos de estudio relevantes, no se han encontrado análisis específicos sobre la problemática aquí delimitada. Esta vacancia de investigación, junto con el interés de la investigadora, resalta la importancia de visibilizar los factores de riesgo psicosociales en la actividad hidrocarburífera, los cuales impactan negativamente en la vida de los trabajadores, sus familias y, en última instancia, en la productividad del sector. A partir de la presente tesis, se espera comprender la complejidad de la problemática y generar recomendaciones que contribuyan a la prevención de accidentes laborales y la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores en Vaca Muerta.

### **1.1. Pregunta Problema**

La pregunta problema tiene por fin contribuir al corpus de conocimientos del fenómeno estudiado de manera novedosa y con rigor conceptual (Wynarczyk, 2017). Asimismo, implica el reconocimiento de una incógnita o de un cierto nivel de conflicto que debe ser susceptible de ser respondido por medio de la observación metódica de la realidad (Koval & Koval, 2015).

En ese marco, la pregunta planteada es la siguiente: ¿De qué manera se relacionan los factores de riesgo psicosociales presentes en el entorno laboral de Vaca Muerta, el consumo problemático de drogas y la ocurrencia de accidentes fatales en el periodo 2018-2019 en Añelo, provincia de Neuquén?

## 1.2. Objetivos de la investigación

Los objetivos constituyen una construcción del investigador para estudiar un tema, o problema de la realidad, a partir de un marco teórico seleccionado. Los objetivos de toda investigación científica deben ser susceptibles de ser contestados y son formulados como proposiciones que postulan una intención de abordar un sector de la realidad, en un espacio y tiempo determinado (Dalle, Boniolo, Sautu, & Elbert, 2005).

### 1.2.1. General

Analizar los factores de riesgos psicosociales, y su posible relación con consumos problemáticos de drogas, con los accidentes fatales acaecidos durante los años 2018 y 2019 en el marco de la explotación de Vaca Muerta, en Añelo, provincia de Neuquén.

### 1.2.2. Específicos

Analizar la explotación de Vaca Muerta, incluyendo sus factores de riesgo y las problemáticas de salud laboral asociadas, considerando las especificidades del trabajo en yacimientos de hidrocarburos no convencionales.

Obtener un diagnóstico socio laboral de las trabajadoras y los trabajadores de hidrocarburos en Vaca Muerta.

Establecer, si es que la hubiera, la relación entre consumos problemáticos y accidentes laborales.

## 2. Estrategia de investigación

Con el propósito de llevar adelante esta investigación, se utiliza como estrategia metodológica el estudio de caso. Este tipo de abordaje es de corte cualitativo y se enmarca en el paradigma interpretativo, a la vez que descansa en una mirada reflexiva de la ciencia sobre la realidad social (Quaranta & Neiman, 2006).

De acuerdo con Yin (1993), como tentativa de investigación, el estudio de casos contribuye únicamente al conocimiento de fenómenos individuales, organizacionales, sociales y políticos. Por su parte, agrega que, al utilizar dicha estrategia investigativa, las preguntas parten de “cómo” y/o “por qué” por ser más explicativas y probables para usar en estudios de casos, historia, y experimentos. En suma, es la pregunta la que tracciona la estrategia de investigación. El presente se trata de un estudio de caso donde los hechos que se estudian son contemporáneos, y donde no se requiere el control sobre el comportamiento. En este sentido, conviene aclarar que el tipo de estudio de caso es descriptivo y explicativo en relación al fenómeno en estudio.

Junto a las cuestiones relativas al número de variables y al objeto de la investigación que se desea alcanzar, conviene tener en cuenta la variación a lo largo del tiempo. Se distingue entre la estrategia de investigación que analizan variables medidas en un momento en el tiempo —estrategia sincrónica— y estrategias que incorporan observaciones a lo largo de diferentes momentos a lo largo del tiempo —estrategias diacrónicas— (Anduiza Perea, Méndez Lago, & Cres, 1999).

Los estudios de caso pueden ser basados en cualquier mezcla de evidencia cuantitativa y cualitativa. Además, los estudios de caso no siempre necesitan incluir observaciones directas y detalladas como una fuente de evidencia (Yin, 1993). No obstante, se buscó priorizar la particularización y profundización del análisis del caso, reemplazando la validez que en otros métodos puede otorgar la generalización (Stake, 1999).

En esta línea, se emprende una indagación sobre factores de riesgos psicosociales, consumos problemáticos de sustancias psicoactivas, y accidentes laborales en los trabajadores de hidrocarburos en Vaca Muerta, Añelo, provincia de Neuquén. La misma se halla adjunta en el Anexo I. A partir de dicha indagación, se aspira a aportar elementos relevantes y plausibles de ser incorporados en un plan de abordaje integral y efectivo.

En particular, respecto de los trabajadores, durante 2018 y 2019, se produjeron nueve (9) accidentes fatales en dicho yacimiento, cuestión por la que resulta impostergable tomar medidas respecto del cuidado, bienestar físico y mental de los trabajadores y trabajadoras. La presente tesis busca aportar un diagnóstico socio laboral de la actividad de hidrocarburos en Vaca Muerta, además de indagar sobre las acciones vinculadas a la prevención y seguridad en el trabajo, implementadas por las empresas y fiscalizadas por el gobierno provincial.

Para analizar la información obtenida a través del trabajo de campo durante el período 2018 - 2019, se tomó como referencia la *Metodología CiGob – Matus Procesamiento de problemas públicos* (Matus, 2018). Se basa en “la planificación estratégica situacional”, una corriente de planificación que surge como respuesta a

la necesidad de entender la realidad sobre la cual se busca actuar, a partir de la reconstrucción de las múltiples miradas que los actores intervinientes tienen sobre el problema. La riqueza de este análisis reside en que las alternativas de respuesta que se diseñen para el problema van a reconocer los múltiples jugadores e intereses que existen y, por lo tanto, el análisis de viabilidad de la acción es parte intrínseca del proceso, permitiendo llegar a soluciones más estables.

También se consideraron aspectos relativos a la planificación multiescalar participativa, entendida como expresión de objetivos, estrategias y prioridades que se desarrollan entre los niveles del Estado, bajo la lógica de una coordinación y articulación coherente, alineada e integral (Sandoval, Sanhueza, & Williner, 2015). La planificación tiene características, enfoques y condiciones que la hacen un objeto de estudio polisémico, dinámico y complejo. Matus (1987) la llama el pensamiento que precede a la acción y, por lo tanto, constituye un requisito para la administración pública y el gobierno en todos sus niveles.

La estrategia de participación ciudadana “es un proceso organizado en diversas etapas que tiene por objetivo incorporar a las personas y grupos de interesados y/o afectados por el asunto de interés público que aborda el instrumento de gestión pública en cuestión” (Naser, Williner, & Sandoval, 2021). Las etapas de una estrategia de participación ciudadana y los objetivos para cada una de ellas, son (Sandoval, Sanhueza, & Williner, 2015):

- Preparatoria: Conformar equipos técnicos, análisis de condiciones.

- Evaluación estratégica: análisis político estratégico del contexto, detección de oportunidades y amenazas.
- Elaboración de la estrategia de participación ciudadana: elaborar estrategias teniendo en cuenta oportunidades y amenazas relevadas. Definir objetivos, nivel de participación, plan de difusión, etc.
- Aprobación de estrategias de acuerdo con procedimientos: gestionar aprobación para garantizar viabilidad política, técnica y presupuestaria.
- Implementación de la estrategia: Implementación de acuerdo a las definiciones anteriores.
- Incorporación de propuestas con factibilidad política, técnica y económica (nivel consultivo): incorporación de propuestas recogidas durante la implementación de la estrategia de participación que aporten mejor al logro de los objetivos y que sean viables en todo aspecto.
- Acuerdo sobre los cambios a incorporar (nivel decisorio): lograr que la institución pública, las personas y grupos participantes lleguen a un acuerdo respecto de los cambios a incorporar al instrumento de gestión pública para mejorar el logro de objetivos.
- Evaluación, seguimiento, rendición de cuentas: en esta etapa se realiza una evaluación de los resultados de la implementación de la estrategia, que dé cuenta del nivel de cumplimiento de los objetivos,

actividades, resultados esperados y establecer lecciones aprendidas.  
(Sandoval, Sanhueza, & Williner, 2015).

Por lo tanto, la presente tesis puede contribuir a establecer los fundamentos para la elaboración de un plan de trabajo que, mediante la participación y el consenso de los actores clave del sector, pueda ser implementado con éxito.

## **2.1 Fuentes de Información y técnicas de recolección de datos**

Como fue referido anteriormente, durante el período de estudio hubo nueve (9) accidentes fatales en la industria petrolera en Vaca Muerta, ocho (8) de ellos sucedidos en Neuquén, cuestión que convoca a tomar medidas en torno al cuidado, bienestar físico y mental de los trabajadores/as.

Las acciones llevadas a cabo durante la presente investigación tienen por finalidad obtener un diagnóstico socio laboral de las trabajadoras y los trabajadores de hidrocarburos en Vaca Muerta, complementando aquellas vinculadas a la prevención y seguridad en el trabajo implementadas por las empresas y fiscalizadas por el gobierno provincial. Contar con una visión más acabada respecto de la problemática emergente, resulta altamente necesario. En esta dirección, Oszlak (2013) plantea la importancia de generar una doble vía de comunicación entre el gobierno y la sociedad civil, para lo cual hace falta considerar a la población no como mera destinataria de políticas, sino como co-constructora de ellas, involucrada en aportar soluciones, propuestas y monitorear resultados.

Por su parte, las fuentes de información primarias y secundarias involucran diferentes actores sociales, abonando de manera positiva al desarrollo del proceso

investigativo. Desde esta perspectiva, la estandarización de dicho proceso persigue responder a la pregunta de investigación, encuadrada en el enfoque cualitativo, como así también con aporte de algunos datos cuantitativos. Los datos numéricos son tomados a los fines de distinguir diversidades, categorizar u obtener información, y ello no implica que la investigación sea cuantitativa (Niño Rojas, 2011).

Para cumplir con los objetivos propuestos, se realizaron dos (2) entrevistas a especialistas sobre las diferentes temáticas en la Ciudad de Buenos Aires, trece (13) entrevistas a trabajadores operadores (pozo, compresores, mantenimiento), company representative/man, supervisores, transportistas en la cuenca neuquina de Vaca Muerta, y cuatro (4) entrevistas a delegados gremiales y organizaciones civiles también en Vaca Muerta. Se cumplieron con cuotas iguales de menores y mayores de 30 años.

Esta tarea de relevamiento de información primaria fue complementada con observación no participante in situ, lo que permitió tomar notas y poner en contexto, en ocasiones, a lo dicho por los entrevistados. En suma, las fuentes de información para la elaboración del presente trabajo son tres (3): entrevistas a trabajadores — acordadas y registradas—, charlas informales en ocasión de la visita y el viaje a Vaca Muerta desde Neuquén y observación de la actividad.

La muestra de cuatro (4) empresas es no representativa y de construcción intencional, se pretendió abordar a las empresas donde ocurrieron accidentes y también empresas de las más grandes del sector. Por su parte, las entrevistas no constituyen un vehículo neutro de transmisión de información, es por ello por lo que

su utilización implica recaudos (Guber, 2016). Tal como advierte Bourdieu (1997) sobre la ilusión biográfica, el relato en primera persona promueve y atribuye a la coherencia y unidad no sólo en retrospectiva, sino en prospectiva.

Interrogar a distintos actores de las entidades sindicales, representación empresarial e integrantes del Ministerio de Producción y Trabajo, permite explorar prácticas y conocer los entretelones de la actividad. Las experiencias de los informantes constituyen vías de acceso hacia el conocimiento de las prácticas informales, los criterios para la toma de decisiones y los modos usuales de negociación colectiva. Asimismo, la muestra es intencional, ya que los entrevistados fueron seleccionados por su cercanía y el conocimiento en profundidad del caso.

Finalmente, cabe mencionar la importancia de equilibrar las estrategias de registro es una condición básica para no avalar ciegamente el discurso de sus protagonistas; por eso en la investigación se triangulan distintos tipos de datos que a lo largo de la investigación se presentan.

### **3. Marco teórico**

#### **3.1. Consumo problemático de sustancias psicoactivas: Definiciones y abordajes**

El consumo de sustancias psicoactivas se remonta a épocas ancestrales, donde las plantas se utilizaban con fines medicinales y rituales en ceremonias religiosas (Touzé, 2010). No obstante, el consumo problemático de drogas se caracteriza por su impacto negativo en la vida de la persona, afectando de forma ocasional o crónica diversas áreas como la salud física y mental, las relaciones sociales, el desempeño laboral o académico, y las relaciones con el sistema legal (Camarotti & Kornblit, 2015).

El consumo problemático se caracteriza por las consecuencias negativas que genera en el individuo, ya sean físicas, psicológicas, psicosociales o relacionales, debido al vínculo establecido con la sustancia. Este patrón de consumo, que puede manifestarse de forma sistemática o episódica, requiere un abordaje integral que considere la multiplicidad de factores involucrados. Es fundamental analizar las representaciones sociales que influyen en los usos y costumbres, así como los contextos socioeconómicos, políticos y culturales que actúan como facilitadores o inhibidores del consumo (Camarotti & Kornblit, 2015).

Por su parte, lo problemático ocurre con independencia de la legalidad o ilegalidad de la sustancia. Cuando se habla de la droga como causal de males sociales, se concibe a la sustancia como protagonista excluyente, cayendo así en un reduccionismo. La posibilidad de que el consumo de una sustancia genere más o menos problemas estará determinado por el tipo de vínculo que cada individuo,

en un determinado entorno, establezca con ella. En suma, persona, contexto y sustancia no pueden ser pensados con independencia (Ministro de Educación de la Nación, 2011).

Las sustancias —principalmente las legales— se ofrecen en una alta gama de variedades y precios de acuerdo al nivel adquisitivo de la franja poblacional que los consume. Consumiendo, el trabajador afianza una identidad y obtiene una supuesta felicidad. El riesgo, como consecuencia del espejismo de una felicidad al alcance de la mano, que nunca se satisface y que siempre se relanza a consumir, es quedar atrapado en el circuito del consumo (Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico, 2015).

Sin embargo, no todo consumo implica necesariamente un problema o adicción, pero toda adicción implica un consumo problemático. El consumo se convierte en problemático cuando afecta algún área vital (Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico, 2015).

En suma, los trastornos por consumo de sustancias psicoactivas se caracterizan por un conjunto de comportamientos relacionados con su uso que generan diversas consecuencias negativas. Entre las características más comunes se encuentran (Solmi et al., 2021):

- **Alteración del control:** Se manifiesta como un anhelo intenso por la sustancia e incapacidad para detener o reducir su consumo, a pesar de los intentos realizados.

- **Deterioro social:** Se observa en el incumplimiento de las obligaciones en los diferentes ámbitos de la vida, como el trabajo, la escuela o la familia.
- **Consumo riesgoso:** Se asocia a daños físicos directamente relacionados con el consumo de la sustancia, así como a un mayor riesgo de contraer enfermedades infecciosas y provocar accidentes (automovilísticos, domésticos, laborales, etc.).

En el ámbito de la salud pública, el consumo problemático de drogas se presenta como un desafío complejo que requiere enfoques integrales y multidimensionales. Tradicionalmente, el abordaje de esta problemática se ha basado en un modelo moralista-normativo, centrado en la enfermedad como un problema individual y en la promoción de cambios en las personas para prevenir riesgos y daños. Sin embargo, este enfoque limitado ha demostrado ser insuficiente para abordar la complejidad del fenómeno (Camarotti & Kornblit, 2015).

En contraposición a este modelo tradicional, se propone un abordaje integral comunitario, que se basa en una visión abierta de la salud, considerando las condiciones y experiencias personales y comunitarias de los individuos. Este enfoque busca comprender la influencia mutua entre los sujetos y sus ambientes, y problematizar los factores macroestructurales y de exclusión que contribuyen al consumo problemático de drogas (Camarotti & Kornblit, 2015).

La implementación del modelo comunitario requiere un proceso planificado que incluya la identificación del problema, la recopilación de

información, la organización y capacitación de la comunidad, el fortalecimiento de los recursos existentes y el diseño de respuestas consensuadas. Se espera que este modelo integral comunitario, con su énfasis en la participación y el empoderamiento de la comunidad, permita construir un sistema de respuestas más efectivo y sostenible para abordar el consumo problemático de drogas, debilitando los factores que lo generan y promoviendo la salud y el bienestar de las personas (Camarotti & Kornblit, 2015).

En este sentido, la prevención, entendida como el conjunto de esfuerzos de una comunidad para reducir la probabilidad de que surjan problemas relacionados con el consumo de drogas, debe ser la herramienta primordial de cualquier política. Esto implica definir el problema, identificar los factores de riesgo y protección, y desarrollar estrategias para abordarlos (Comas & Arza, 2000).

Los factores de riesgo no se pueden entender de forma aislada, sino en interacción dinámica. Estos factores, que incrementan la probabilidad de consumo problemático de drogas, se relacionan con el entorno macrosocial, el entorno cercano al individuo (familia, grupo, escuela, trabajo) y las características individuales (Comas & Arza, 2000).

Los factores de protección, por otro lado, contribuyen a reducir la probabilidad de consumo problemático. Estos factores se deben trabajar a través de estrategias que fomenten la autoestima, la autonomía, la toma de decisiones, la resistencia a la presión de grupo y la promoción de alternativas saludables (Comas & Arza, 2000).

Se distinguen dos modalidades de prevención (Comas & Arza, 2000):

- **Prevención inespecífica:** El destinatario no es consciente de que se están trabajando las problemáticas relacionadas con el uso de drogas.
- **Prevención específica:** La intervención aborda la problemática de las drogas de forma explícita y directa.

Ambas modalidades son complementarias y su utilización depende de diversos factores, como el discurso social sobre las drogas, los recursos sociales disponibles y el nivel de problemas relacionados con el consumo en la comunidad (Comas & Arza, 2000).

Se establecen tres niveles de intervención, según la relación del individuo o grupo con las drogas (Comas & Arza, 2000):

- **Prevención primaria:** Actúa antes de que se produzca el consumo, buscando impedir o retrasar su aparición.
- **Prevención secundaria:** Actúa cuando ya se han producido los primeros contactos con el consumo, con el objetivo de evitar la instauración de usos problemáticos.
- **Prevención terciaria:** Intenta impedir que el consumo problemático se agrave y persigue la disminución de las posibles secuelas.

Asimismo, la prevención debe ocurrir en los distintos contextos en los que se desarrolla la vida de los individuos, adaptando las intervenciones a cada ámbito específico. Por ejemplo, ámbito escolar, laboral, penitenciario, familiar, comunitario, sanitario y de los medios de comunicación social (Comas & Arza, 2000).

Sin embargo, en Argentina, la política oficial en materia de drogas se ha

centrado en las sustancias de consumo y en la necesidad de solucionar el problema mediante la abstinencia y la penalización. Esto ha contribuido a una naturalización de las prácticas de segregación social, con la difusión de discursos que legitiman la existencia de "ciudadanos de segunda". Esto fundamenta la intervención del Estado, desde lo sanitario con la medicalización y la abstinencia, y desde lo legal con la vigilancia, el control y el castigo (Inchaurreaga & Manero, 2017).

La guerra contra la droga se ha convertido en guerra contra los usuarios, en particular contra una población específica, tradicionalmente sujeta a discriminación. El empleo de la fuerza mayoritariamente ha sido dirigido contra personas provenientes de los sectores sociales más vulnerables. La represión de los estupefacientes que el prohibicionismo insufla es un factor legitimante. Los efectos negativos de estas políticas son subrayados por discursos diversos, insistiendo en el hecho de que la mayoría de las detenciones policiales tiene como motivo el consumo y no la comercialización de drogas (Inchaurreaga & Manero, 2017).

En suma, el consumo problemático de sustancias psicoactivas se configura como un fenómeno complejo que exige un abordaje integral y multidimensional. Superar la lógica bélica, que promueve la discriminación de las personas con consumo problemático y construye una otredad social amenazante, resulta crucial para implementar estrategias de prevención efectivas. Dichas estrategias deben considerar la interacción dinámica entre la sustancia, el individuo y el contexto, adaptándose a los diferentes niveles y ámbitos de intervención.

### **3.2. Trabajo y salud**

La cobertura en materia de accidentes laborales y enfermedad profesional

constituye un pilar fundamental de los sistemas de seguridad social actuales. La evolución de esta cobertura fue desde una concepción inicial de la responsabilidad del empresario, hacia un esquema de seguro obligatorio, basado en la responsabilidad objetiva y la protección integral del trabajador (Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, 2019).

El cuerpo humano fue introducido dos veces en el mercado; primero, por el asalariado, que vendió su cuerpo como fuerza de trabajo, y segundo, por intermedio de la salud. La medicina se convirtió en un objeto de mercado, de consumo, al ser capaz de producir riqueza por su propia actividad. Paradójicamente, el aumento de los recursos médicos aplicados a una sociedad no produce una mejoría equivalente en el nivel de salud; más consumo no produce más salud sino un efecto iatrogénico con la aparición de las complicaciones y muertes por el uso mismo de la medicina; la iatrogenia positiva de la que hablaba Foucault (La Valle, 2014)

La salud mental de los trabajadores toma aquí un papel sobresaliente ya que el funcionamiento psíquico del trabajador se pone en juego cada vez que se enfrenta con su trabajo, con su entorno laboral y las condiciones que hay en él. El trabajador no sólo pone su cuerpo, sino también sus emociones, en tanto se juegan sueños, expectativas, pasiones, enojos, displaceres, alegrías, tristezas, ansiedades y angustias. Todo ello incide en el impacto psicológico que conlleva la acción de trabajar y en las gratificaciones que esperan los trabajadores producto de su labor (Neffa, 2014).

En suma, existe una estrecha relación entre trabajo y salud, entendiendo esta última como el constante proceso de búsqueda del equilibrio entre las demandas y

exigencias del medio ambiente, contenido y organización del trabajo, y las capacidades de resistencia y adaptación del sujeto. El trabajo, en sus dimensiones físicas, psíquicas y mentales, constituye, muchas veces, el centro de la vida económica y social del sujeto (Neffa, 2014).

Por su parte, Dejours, psicopatólogo del trabajo, estudia en detalle la relación entre las organizaciones del trabajo y la descalificación del sufrimiento laboral, que produce una mayor tolerancia y naturalización de las situaciones de sufrimiento en este ámbito. Entre sus múltiples tesis, postula que es imposible cuantificar la calidad del trabajo individual porque lo esencial de la calidad del trabajo no descansa en el resultado, sino en las funciones psíquicas que promueven que el trabajador trascienda el objetivo estipulado por la organización (Dejours, 2015).

De acuerdo con el autor, cualquier trabajo se arruina si el trabajador se limita a llevar a término lo establecido de antemano. Al realizar una tarea, el trabajador pone en funcionamiento una inteligencia corporal, que varía de trabajador en trabajador, la cual debe ser puesta en consideración. Si se dejan de lado los factores psicoemocionales que el trabajador pone en juego en la tarea, se promueve un discurso que hace existir la mala tarea como producto del *error humano*, sin interpelar a la estructura de la organización del trabajo en la que está inserta el trabajador (Dejours, 2009).

Reducir el *error humano*, que perjudica directamente la productividad de la organización, muchas veces significa evaluar constantemente al trabajador, poner el foco sobre sus rutinas de trabajo, sus capacidades, y sus procesos. Estos intentos de solución que apuntan hacia la competitividad generalizada entre los trabajadores

y las trabajadoras, acentúan el miedo al desempleo por la no aprobación de las evaluaciones, fragiliza la solidaridad entre los trabajadores, aumentan la exigencia sobre la productividad y vuelve a la persona más vulnerable al acoso laboral, el burnout o el *karoshi*<sup>2</sup> (Dejours, 2009).

En los casos en que el trabajo es repetitivo o mecánico, o que hay una falta de comprensión sobre la finalidad de la tarea o sobre su valor significativo para la sociedad, puede producirse en los trabajadores y las trabajadoras vivencias depresivas que condensan sentimientos de indignidad, descalificación o de inutilidad. Por su parte, las suspensiones, los despidos, o la selectividad negativa al momento de obtener un puesto de trabajo, generan asimismo decepción, pérdida de autoestima y reducción de los estímulos de desarrollo personal. El sufrimiento en estos escenarios es inevitable, cuando el trabajador utilizó el máximo de sus capacidades intelectuales, emocionales, físicas y adaptativas, pero el sentimiento de inutilidad, descalificación o indignidad son percibidos como imposibles de alivio e incapaces de satisfacción, sobreviene el sufrimiento (Dejours, 2009).

Por su parte, cuanto más rígida sea la organización del trabajo y mayor sea su división, menor es el contenido significativo del trabajo, a la vez que menor es la posibilidad de rediseñarlo. En suma, a mayor rigidez, mayor sufrimiento (Perbellini, 2016).

En las últimas décadas del siglo XX y principios del XXI, se produjo la consolidación mundial de un sistema cuyo eje está en el capital financiero

---

<sup>2</sup> Significa "muerte por exceso de trabajo" y se usa para describir un fenómeno social que existe desde hace varias décadas en Japón.

globalizado, en la transformación tecnológica como fuerza productiva, y en el desplazamiento de poblaciones. Estos fenómenos recientes, y cada vez más acelerados, dotan de nuevos significados a las relaciones de trabajo (CEPAL, 2002).

Las tareas que demandan el uso del lenguaje e involucran al individuo en relaciones sociales ligadas a la gestión de la información y la comunicación, ocupan un rol cada vez más importante en el ciclo global de la producción. Autonomía, cooperación, creatividad, conocimiento y capacidad de realizar tareas múltiples, comienzan a ser considerados atributos valiosos en la figura del trabajador. Las nuevas formas de subjetividad se gestan en el marco de estos procesos, proliferando las tecnologías del “yo” en cada uno de los aspectos de la vida social, en un verdadero totalitarismo del *management*<sup>3</sup> (Lazzarato & Negri, 2001).

Por su parte, Neffa (2014) plantea que con la crisis económica internacional de los años 1970, los diferentes actores del entramado productivo en los países industrializados —sindicalistas, empresarios, responsables de las políticas económica, social, de salud y laboral)— comenzaron cada vez más aceleradamente a comprender que los riesgos psicosociales en el trabajo derivados de los cambios del proceso de trabajo, de su contenido y organización, deterioran las condiciones y medio ambientes de trabajo. La influencia negativa sobre la salud de los trabajadores impacta en la eficiencia de las empresas y organizaciones e incrementa los gastos de los sistemas de salud y de seguridad social, con sus consecuencias sobre el déficit presupuestario.

---

<sup>3</sup> Una de cuyas cínicas consecuencias es el de atribuir la falta de trabajo a quien la padece

Asimismo, Neffa (2014) ubica al consumo adictivo de drogas y alcohol como una de las múltiples variables intervinientes y comportamientos derivados de los riesgos psicosociales en el trabajo, que provocan patologías y traumas en los trabajadores y trabajadoras. El autor propone una necesaria transición desde el concepto amplio de Condiciones y Medioambiente del Trabajo hacia un concepto más específico que profundice los factores que generan nuevos riesgos para las dimensiones psíquica y mental de los trabajadores: los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).

Por su parte, Laurell (2013) reconoce la estrecha relación entre las modalidades con que se ejecuta el proceso de trabajo y quien trabaja. Las posibilidades de prevención o de reparar los daños ocasionados, no solo sobre el trabajador individual sino sobre el colectivo de trabajo, ya que el trabajo tiene una dimensión social.

A continuación, se presenta un listado de los factores de riesgo que afectan a los países desarrollados y, de manera más desigual, a aquellos emergentes y en desarrollo (Neffa, 2015):

- La demanda psicológica y el esfuerzo requerido
- El estrés.
- Las exigencias emocionales.
- La autonomía del trabajo.
- Las relaciones sociales en el trabajo.
- Los conflictos éticos y/o de valores.
- La inseguridad en la situación del trabajo y empleo.

### 3.3. El experimento de Western Electric Company

Las primeras aproximaciones sobre el factor humano implicado en el trabajo industrial, modernamente considerado, se llevaron a cabo mediante el experimento que realizó el profesor de Harvard, Elton Mayo, en el año 1927, en la Western Electric Company, situada en Hawthorne, Estados Unidos. El equipo de Elton Mayo detectó que las condiciones socio psicológicas del ambiente laboral podían tener mucha más incidencia en la salud y en el rendimiento, de los trabajadores y las trabajadoras, que las condiciones físicas (Marín, García Ruiz, & Llano Aristizábal, 2013).

El experimento se llevó a cabo sobre la iluminación de los espacios de trabajo de dos grupos de obreras y obreros, manteniendo a un grupo de control con iluminación constante y sometiendo al otro grupo a variaciones aleatorias de luz; midiendo la productividad de cada uno de ellos. Se observó que la productividad resultaba ser independiente del factor variable *iluminación*, por lo que resultaba evidente que alguna otra cosa, además de la iluminación, estaba influyendo en el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras, un factor, precisamente, *no visible* (Marín, García Ruiz, & Llano Aristizábal, 2013).

Las conclusiones indicaron que la ética del trabajo en grupo y las relaciones emotivas entre las trabajadoras y los trabajadores tienen una estrecha relación con su desempeño. El grupo afecta el comportamiento individual y, en muchos casos, las normas del grupo establecen la productividad individual de cada trabajadora; cuanto más integradas se reconocían, mayor era su disposición para producir. Se

introdujo la hipótesis de que el comportamiento del individuo se apoya en su grupo y está influenciado por valores y normas que se emanan de la conducta grupal (Hart, 1942).

Elton Mayo fue un precursor de la subjetividad laboral, categorizando el factor humano en la cadena de productividad, y marcando una distancia con la teoría Tayloriana y su “cadena de montaje”, que en 1913 tenía consecuencias alienantes para los trabajadores y las trabajadoras, quienes trabajaban mecánicamente y se veían obligados a incrementar su fuerza de trabajo con tal de adaptarse al ritmo de la cadena de montaje, que aceleraba sus tiempos en pos de la producción. De la concepción del trabajador o trabajadora como mero engranaje, se arribaba a la concepción del trabajo como expresión de su subjetividad (Delfini, 2011).

### **3.4. Factor humano del trabajo**

El concepto de factor humano hace referencia a un fenómeno multidimensional que implica múltiples variables internas y externas. Las variables internas son las relacionadas a las características de las personas: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción de los ambientes internos y externos, de actitudes y emociones, de valores, etc. Las variables externas son las relacionadas a las características de las organizaciones. La incorporación del Factor Humano como perspectiva, en la gestión de las organizaciones y los recursos humanos, configura una necesidad a nivel organizacional y a nivel social (Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea, 2017).

Las altas tasas de enfermedades de incapacidad mental que impactan en la

población ocupada son preocupantes. A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad (OMS, 2022).

Freud definía a la salud como la capacidad de los sujetos para amar y trabajar. Consideraba que ninguna acción humana unía al hombre a la realidad tan firmemente como el trabajo, pues le otorgaba una función de organizador de la realidad y fuente de sublimación por excelencia. Así, placer o desagrado por la tarea queda estrechamente vinculado al significado subjetivo que cada persona le otorgue al trabajo y a la preservación de la salud mental (Soave, y otros, 2015).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2013) otorga a la realización de la vida laboral un lugar preponderante en la conservación de la salud mental, la cual es entendida como fundamento del bienestar individual y del eficaz funcionamiento comunitario. Entre las recomendaciones globales, propone la instauración de condiciones saludables de trabajo y la introducción de mejoras organizativas en el trabajo o planes de tratamiento del estrés.

### **3.5. Los problemas públicos**

Matus (1987) define al Gobierno como la acción de gestionar un proyecto político, el cual resulta de una selección de problemas que ya han sido priorizados y sobre los cuales asume un compromiso de resolución. El acto de gobernar exige procesos de interacción con actores de diversos sectores; la capacidad de entender

al otro y explicar la realidad se convierte, cada vez más, en un activo crítico y fundamental para los gobiernos en todos sus niveles.

Asimismo, considera que los procesos metodológicos de planificación tradicional de políticas son deficitarios ya que ponen el foco en el diagnóstico, en el cual no se expresan los intereses de los diferentes actores. Cuando ello ocurre, no es posible establecer las condiciones estructurales que determinan que un problema exista y se sostenga en el tiempo (Matus, 1987).

Tomando al “factor de riesgo” como problema a analizar, este término se articula integrado con un modelo multicausal que implica que las diversas causas —las conocidas y las desconocidas— interaccionan en la realidad, de manera que una misma enfermedad tiene en la práctica diversas causas y una misma causa puede estar relacionada con diversos efectos —enfermedades o trastornos de la salud concretos—. Entonces, un factor de riesgo laboral se configura de la siguiente forma:

Todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o provocar, aún a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores (Castejón, 1995, pág. 111).

### **3.6. Antecedentes de Investigación**

A continuación se halla un compendio de investigaciones y producciones académicas que han sido tomadas como antecedentes del trabajo propuesto. Dicha selección se sustenta tanto en las propuestas de investigación y el desarrollo

teórico, como en el modelo o diseño investigativo del fenómeno. En suma, consiste en una exploración del corpus investigativo disponible sobre el objeto de estudio, lo cual aporta un contexto respecto de los avances que se han dado en relación a él (Guevara Patiño, 2016).

El trabajo de Landriscini (2020) tiene por objeto analizar las problemáticas que emergen a partir de los cambios en las condiciones laborales en Vaca Muerta, producto del desarrollo de los reservorios no convencionales. De acuerdo a la autora, esta explotación a *escala factoría*, que deriva en un complejo entramado de extractivismo e incertidumbre laboral, genera riesgos físicos, psíquicos y sociales. Su aporte pone el foco en la flexibilización laboral, los cambios técnicos y la tercerización para así analizar la inseguridad laboral.

Concluye que los costos humanos involucran la inestabilidad contractual, la intensificación laboral, el deterioro de la salud física y psíquica de los trabajadores individualmente —y como colectivo asociado a los RPST—. Todo ello genera un panorama de incertidumbre y conflicto que puede ser evitable con planificación, regulaciones, controles de seguridad laboral y capacitación. Sin embargo, advierte que eso se ve impedido por el hecho de que se anteponen los negocios, las estrategias empresariales, los intereses financieros, y las ecuaciones económicas de las operadoras y de los inversores (Landriscini, 2020).

Por su parte, Mendes Diz, Sánchez Antelo y Schwarz (2014) investigan respecto de los ámbitos laborales y el consumo de sustancias, aunque desde la perspectiva de género. Allí analizan las vinculaciones entre el conjunto de referencias significativas de género y las situaciones de vulnerabilidad de la salud

en el ámbito de las relaciones laborales. Para ello, consideran el consumo de sustancias psicoactivas —sin prescripción médica—, de cocaína y de marihuana.

Lo observado por los investigadores arroja que las nuevas formas de gestión de las relaciones laborales, así como la flexibilidad del mundo del trabajo, y la alta carga horaria, influyen en el consumo de sustancias. Por su parte, las prevalencias de consumo de sustancias ilegales son mayores entre quienes trabajan temporalmente, han buscado trabajo o no han realizado actividad alguna (Mendes Diz, Sánchez Antelo, & Schwarz, 2014).

La tesis titulada “Un acercamiento desde el Trabajo Social a las Políticas de Prevención y Asistencia sobre el uso y abuso de Alcohol y otras Drogas en la Industria del Petróleo” (Ulbrich, 2014) aborda el consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito de la industria petrolera en la cuenca del Golfo San Jorge, Patagonia argentina. Para ello, la autora realizó una serie de encuestas y entrevistas a trabajadores e informantes claves. La metodología empleada fue de tipo cualitativo con un diseño exploratorio.

Producto del trabajo realizado, diseña una propuesta de intervención desde la perspectiva del Trabajo Social. La misma apunta a efectivizar las políticas internas que las diferentes empresas petroleras de la zona tienen en materia de prevención de consumo de alcohol y drogas, ya que, de acuerdo a lo expresado por los entrevistados y encuestados, las mismas se desconocen o resultan insuficientes (Ulbrich, 2014).

Por último, el trabajo de Canay (2021) analiza la percepción de los participantes, así como de la utilidad del programa de “Formación de agentes

sanitarios en prevención de adicciones”, organizado por la Obra Social Ferroviaria (OSFE) en el período 2016-2019. Para ello realizó un estudio exploratorio-descriptivo, transversal, sincrónico, prospectivo y cuantitativo. El universo quedó constituido por trabajadores ferroviarios que participaron de dicho programa y la muestra quedó conformada por 194 sujetos.

Los resultados arrojaron que el nivel de satisfacción general del programa resultó entre bastante satisfactorio (25,7%) y muy satisfactorio (67,2%). Respecto de la utilidad del programa para intervenir o acompañar problemáticas de consumo en compañeros de trabajo, el 84,7% consideró que el programa tiene entre mucha y bastante utilidad. Por la totalidad de resultados obtenidos, concluye que el ámbito laboral se presenta como un espacio privilegiado para prevenir los consumos problemáticos e instalar y multiplicar prácticas saludables. Asimismo, el autor considera que el programa de formación de agentes sanitarios en prevención de adicciones de OSFE es una intervención eficiente, de bajo costo y de impacto significativo en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores (Canay, 2021).

Si bien los estudios sobre factores de riesgo psicosociales (FRPS), consumo problemático de drogas y siniestralidad laboral han avanzado en las últimas décadas, aún existen vacancias de investigación que requieren mayor exploración. Como se desprende del estado del arte presentado, la mayoría de las investigaciones se centran en analizar los FRPS y su impacto en la salud mental de los trabajadores, o bien en la relación entre consumo de sustancias y condiciones laborales, pero no se profundiza en la interacción de estos dos factores con la siniestralidad.

En este sentido, se vuelve necesario desarrollar estudios que aborden la compleja articulación entre FRPS, consumo problemático de drogas y accidentes laborales. Es fundamental comprender cómo los FRPS pueden actuar como factores predisponentes o desencadenantes del consumo problemático de drogas en el ámbito laboral, y cómo esta interacción puede incrementar el riesgo de accidentes. Asimismo, es crucial identificar los mecanismos a través de los cuales el consumo de sustancias, en combinación con los FRPS, puede afectar la capacidad de atención, la toma de decisiones y el rendimiento laboral, aumentando la probabilidad de errores y accidentes.

Profundizar en estas áreas de investigación permitirá diseñar estrategias de prevención más eficaces que aborden la problemática de forma integral. Es necesario implementar políticas que promuevan entornos de trabajo saludables, que mitiguen los FRPS y que brinden apoyo a los trabajadores que enfrentan problemas de consumo de drogas. Solo a través de un enfoque multidimensional que considere la interacción de estos factores se podrá lograr una reducción significativa de la siniestralidad laboral y promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

## **4. Marco Jurídico**

### **4.1. Salud ocupacional**

Entre los antecedentes legislativos en relación a la Salud Laboral, puede remitirse, en principio, a la Ley de Contrato de Trabajo del año 1974 en la que mediante una reforma del año 2016 introduce con el art. 75 el concepto de deber de seguridad, la idea de tutela de la integridad psicológica y física del trabajador y de su dignidad.

El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 2016, Art. 75).

Siguiendo otros antecedentes legales, la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el trabajo, sancionada en el año 1972, estableció el cumplimiento de medidas para lograr un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. También introduce la obligatoriedad de los exámenes médicos periódicos, los que representan un progreso en favor de la promoción y protección de la salud, siempre preservando el derecho a la intimidad, y la investigación de los factores

determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos.

Asimismo, la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (1995) regula las enfermedades y accidentes de trabajo, y compone también este sistema de normas que, bien utilizadas, colaboran en el concepto de promoción y protección de la salud ocupacional. Por último, se incorporan la Ley de Salud Mental 26.657 y la Ley IACOP 26.934, que se suman al marco de protección

En suma, dicho corpus legal sienta las bases que dan sustento a las ideas presentes en la Promoción de la Salud en el Trabajo. Las condiciones laborales de Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología deben estar presentes desde una perspectiva de prevención de riesgos.

Desde el ámbito internacional, la Organización Mundial de la Salud define la promoción de la salud como “el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud” (OMS, 2022).

Tanto las actuaciones a nivel individual como las realizadas sobre el entorno y la organización, son considerados Determinantes Sociales de la Salud, que se definen como el conjunto de factores personales, sociales, políticos y ambientales que determinan el estado de salud de los individuos y de las poblaciones (OMS, 1998).

La OIT aborda la temática de la Salud y Seguridad en el trabajo con el Convenio N° 155 de 1981 y el Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

Hoy tiene a la Seguridad y la Salud en el Corazón de la Agenda 20/30. El Objetivo 3 de Salud y Bienestar, trabaja en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos los trabajadores en todas las edades.

## **4.2. Consumo problemático y paradigmas asociados**

### *4.2.1. Paradigma de Seguridad*

Con la “Convención única de 1961 sobre Estupefacientes” (Naciones Unidas, 1961), se definieron una serie de pautas represivas dirigidas a eliminar el cultivo, la producción, el consumo y el comercio de drogas ilícitas. Dichas pautas se profundizaron con el Convenio sobre Sustancias Psicotrópicas (Naciones Unidas, 1971) y la Convención de las Naciones Unidas contra el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas (Naciones Unidas, 1988).

La sanción de la citada Convención tuvo como consecuencia la inmediata adopción, por parte de la Argentina, de una legislación que avanzó en la penalización del consumo de drogas, pese a lo establecido previamente por la Corte Suprema. De esa manera, el 11 de octubre de 1989 se sancionó la Ley N° 23.737, que penaliza la tenencia de estupefacientes, incluso “cuando por su escasa cantidad y demás circunstancias, sugiere, inequívocamente, que la tenencia es para consumo personal” (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1989, Art. 14).

Las principales críticas a la ley se engloban en los siguientes argumentos y

verificaciones:

a) *Ocasiona daños a la salud de la población:* La población usuaria de drogas aparece privada no sólo de la acción terapéutica que puede necesitar, en relación con su adicción, sino también respecto de la atención médica que necesita por otras patologías que puedan derivar de ella, así como de la posibilidad de recibir la información necesaria acerca de cómo evitarlas.

b) *Encuadrar como un delito la posesión de estupefacientes para consumo personal:* El éxito de un tratamiento es determinado por la voluntariedad de emprenderlo, por lo que el carácter compulsivo del mismo lleva a su ineficacia e inutilidad, cuando la falta de colaboración del usuario de drogas lo lleva a la cárcel o a la continuidad de un proceso judicial.

c) *Se la considera inconstitucional:* Las discrepancias se originan en la valoración de si la tenencia de estupefacientes es lesiva o no al orden y la moral públicos, y, en consecuencia, perjudicial para terceros.

En un cambio sustancial respecto de la lógica que primaba, el 25 de agosto de 2009, la Corte Suprema, en la sentencia conocida como “el fallo Arriola”, señaló:

El artículo 14, segundo párrafo, de la ley 23.737 debe ser invalidado, pues vulnera el artículo 19 de la Constitución Nacional. Por tal motivo, se declara la inconstitucionalidad de esa disposición legal en cuanto incrimina la tenencia de estupefacientes para uso personal que se realice en condiciones tales que no traigan aparejado un peligro concreto o un daño a derechos o bienes de terceros (Corte Suprema de Justicia, 2009).

Por su parte, los discursos que se instalan a partir de este paradigma han ido distorsionando la visión respecto de las drogas, sobre todo las ilegales, acorde a las políticas de seguridad que se concentran en determinados grupos sociales. Ello deriva en cierta legitimización de la represión y segregación concentrada en determinados tipos de sujetos. Es decir, *la guerra contra las drogas* ha estimulado y profundizado una serie de comportamientos racistas y xenófobos (Fusero, 2016).

En suma, el paradigma prohibicionista logró su primacía durante el siglo XX, dejando como saldo la demonización de las sustancias. Al perseguir su eliminación como prioridad fundamental, el crecimiento y la complejidad de los problemas asociados al consumo de drogas comenzaron a mostrar las falencias de estas políticas (Rossi, 1993).

#### *4.2.2. Paradigma de Reducción de Daños*

El término Reducción de Daños refiere a las políticas, programas y prácticas orientadas a minimizar los impactos negativos del consumo de drogas y de las políticas públicas y leyes afines, tanto a nivel social, legal y sanitario. Se basa en principios de justicia y derechos humanos; persigue cambios positivos y se apoya en un enfoque de trabajo sin juzgar a las personas, coaccionarlas, discriminarlas ni exigirles que dejen de consumir drogas como condición previa para recibir apoyo (Corbelle, 2019).

De acuerdo con el Informe del Comité Científico Asesor en Materia de Control del Tráfico Ilícito de Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas y Criminalidad Compleja sobre los Usuarios de Drogas y las Políticas para su Abordaje (2009), del total de personas que consumen drogas, gran parte no incurrirá en consumos

problemáticos. Estos se producirán entre aquellas que se hallan en una especial situación de vulnerabilidad biopsicosocial. A dicha población se debe llegar con estrategias preventivas de tipo específico e inespecífico (Sedronar, 2014).

Teniendo presentes los antecedentes normativos regidos por el paradigma de seguridad, la reducción de daños buscó centrarse en la disminución de las consecuencias negativas del uso de drogas. Así, un elemento nuevo en la política de reducción de daños es la atención puesta en los efectos secundarios del consumo de drogas (Rossi, 1993).

Los programas de reducción de daños no buscan centrarse en el consumo como tal, sino en los daños individuales y sociales que el mismo trae aparejado. Entre sus objetivos se hallan (Kornblit, Camarotti, & Di Leo, 2011):

- I. Contactar a los servicios de salud con los usuarios, con objeto de que se les brinde la ayuda que necesiten (desintoxicación, tratamiento, entre otros), como así también, distribuir jeringas, materiales desinfectantes, condones, entre otros, y servirles como puentes con otros servicios;
- II. limitar la transmisión por vía intravenosa de enfermedades
- III. reducir el consumo de drogas;
- IV. evitar que se consuman estupefacientes que sean rebajados con sustancias espurias que son mucho más peligrosas que la propia droga;
- V. mejorar la situación familiar, laboral y social del usuario; disminuir las conductas asociales motivadas por la adicción.

En Argentina, las medidas y programas de reducción de daños comienzan a implementarse a partir de 1996. Estos nuevos programas lograron acceder a una

población consumidora de drogas que nunca antes había realizado tratamiento y/o conectado con el sistema de salud.

A continuación, se presentan una serie de respuestas del Estado Nacional en relación al consumo de drogas:

- ✓ **2009:** Creación de la Comisión Nacional Coordinadora de Políticas Públicas en Materia de Prevención y Control del Tráfico Ilícito de Estupefacientes, la Delincuencia Organizada Transnacional y la Corrupción, en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros (Decreto N° 1359/2009).
- ✓ **2009:** Diseño del “Plan Nacional de Identificación de Políticas Públicas en materia de drogas”.
- ✓ **2009:** Creación del Programa Nacional de Educación para la Prevención y el Consumo Indebido de Drogas en el ámbito del Ministerio de Educación de la Nación (Ley N° 26.586).
- ✓ **2009:** Ley de Derechos del Paciente N° 26.529, consagra los principios de trato digno y respetuoso, preservación de la intimidad, confidencialidad y autonomía de la voluntad.
- ✓ **2010:** Ley de Salud Mental N° 26.657 que tiene por objeto asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas, y el pleno goce de los derechos humanos de aquellas con padecimiento mental que se encuentran en el territorio nacional.
- ✓ **2010:** Creación de la Dirección Nacional de Salud Mental y Adicciones en el ámbito del Ministerio de Salud de la Nación (Decreto N° 457/2010).
- ✓ **2010:** Creación de la Coordinación de Políticas de Prevención en Adicciones

y del Consumo de Sustancias Psicotrópicas y Drogas con Impacto en el Mundo Laboral, en el ámbito de la Unidad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –MTEySS- de la citada jurisdicción (Resolución MTEySS N° 132/2010).

- ✓ **2014:** Creación del Plan Integral para el Abordaje de los Consumos Problemáticos. Plan IACOP. (Ley 26.934).
- ✓ **2015:** Creación de la Dirección de Prevención del Impacto de Drogas en el Ámbito Laboral (Decisión Administrativa N° 821/15).
- ✓ **2016:** Decreto 1249/16 que declaró la “Emergencia Nacional en Materia de Adicciones”, con el objeto de “atender al abordaje integral de las adicciones, teniendo como ejes, su prevención y tratamiento, así como la inclusión social de aquellas personas que se encuentran afectadas por esta problemática” (Poder Ejecutivo Nacional, 2016).

El Paradigma de Reducción de Daños aún mantiene su arraigo en la idea de la salud como propiedad y en la noción restitutiva del equilibrio deshecho. Ello implica que sólo se acciona mediante casos concretos y sobre el daño real o potencialmente causado.

La Ley de salud mental N° 26.657, en su artículo 4, plantea que las adicciones deben ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental, y que las personas con uso problemático de drogas —legales e ilegales— tienen todos los derechos y garantías en su relación con los servicios de salud. Asimismo, plantea, en su artículo 11, que la Autoridad de Aplicación, SEDRONAR, debe promover que las autoridades de salud de cada jurisdicción, en coordinación

con las áreas de educación, desarrollo social, trabajo y otras que correspondan, implementen acciones de inclusión social, laboral y de atención en salud mental comunitaria.

Además, otorga el mandato gubernamental de promover el desarrollo de diversos dispositivos: consultas ambulatorias, servicios de inclusión social y laboral para personas después del alta institucional, atención domiciliaria supervisada, apoyo a las personas y grupos familiares y comunitarios, y servicios para la promoción y prevención en salud mental, entre otros.

Por su parte, se creó el Plan Integral para el Abordaje de los Consumos Problemáticos (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 2014). Dicha ley, conocida como Plan IACOP, tiene por objeto prevenir los consumos problemáticos desde un abordaje intersectorial, mediante la actuación directa del Estado, asegurando la asistencia sanitaria integral gratuita a los afectados por algún consumo problemático, integrándolos y amparándolos socialmente, e incorporando medidas de inclusión educativa y laboral.

#### *4.2.3. Comparación de los paradigmas expuestos*

En primer instancia, se evidencia que el modo en que se piensa a las personas con consumos problemáticos de sustancias moldea las formas en que los Estados construyen sus políticas públicas para hacer frente a dicha problemática. Por lo tanto, cada paradigma parte de una concepción, a la vez que la perpetua.

El Paradigma de Seguridad, cuyo núcleo es el prohibicionismo, se centra en el control absoluto del ciclo de las drogas, es decir su uso, producción y venta, sin

mayores distinciones entre las instancias mencionadas. Estas políticas que le declaran *la guerra a las drogas* se erigen alrededor de los aparatos de la seguridad y la justicia, dejando por fuera la órbita de los derechos humanos. El consumidor de drogas, entendido como delincuente, derivó en una estigmatización que lo apartó de los ámbitos de salud (Hallam, y otros, 2012).

Sin embargo, en las últimas décadas, las discusiones globales en torno a su efectividad han ido ganando terreno al denunciar su ineficacia. Tanto en la Argentina como a nivel mundial, la tendencia a desarrollar e implementar nuevos modelos alternativos ha ido en aumento. Es así como comienzan a surgir abordajes inspirados en la idea del consumo de drogas como una cuestión de inclusión social, donde la noción de territorialidad adquiere relevancia (Cunial, 2016).

Asimismo, la complejidad del fenómeno, así como las transformaciones sociales y económicas de las últimas décadas, en la Argentina, obligaron a la construcción de políticas capaces de adecuarse al contexto sociocultural, con perspectivas etarias y de género, para reducir el impacto negativo del consumo problemático de sustancias. Dichas políticas van en la dirección de un abordaje desde la salud pública y los derechos humanos, e implica el reconocimiento de las diversas realidades.

Por su parte, el modelo de Reducción de Daños pone en valor los aportes que las organizaciones civiles afines tienen para hacer en la materia. Dicha participación es crucial en la implementación de acciones que promuevan la salud y asistan a los consumidores, entendiendo que garantizar la accesibilidad a los diversos programas es la piedra angular de su éxito.

La presente comparación no pretende derivar en una exclusión entre sí, hacer prevalecer a uno por sobre el otro, sino poner el foco en sus diferencias para así pensar en aquellas áreas que requieren de fortalecimientos y mejoras. Es decir, que se robustezcan los mecanismos de intervención de manera tal que estén disponibles para brindar contención a todos aquellos que lo necesiten.

En definitiva, el fin último es que la persona con consumos problemáticos pueda recuperar el ejercicio de su vida personal, social y laboral. Para ello, es imprescindible que tanto la perspectiva psicológica como la sociocultural orienten la práctica profesional. No se pueden idear políticas públicas efectivas ni planes de intervención si se piensa a los sujetos por fuera del entramado social.

## 5. Características e impacto del desarrollo de Vaca Muerta

### 5.1. Vaca Muerta y su importancia mundial

El Cordón de la Vaca Muerta es un paraje ubicado entre las localidades de Zapala y Las Lajas, en la provincia de Neuquén. Lo que usualmente se conoce como Vaca Muerta no es dicha localidad ni un yacimiento, sino una formación geológica de unos 30.000 kilómetros cuadrados, aproximadamente, que se extiende desde el sur de la provincia de Mendoza, abarca el sureste La Pampa, casi la totalidad de Neuquén y una franja de Río Negro.

Neuquén posee el segundo yacimiento de gas no convencional y el cuarto de petróleo no convencional más importante del mundo y ahí radica la importancia de Vaca Muerta. En la provincia de Neuquén, el mayor desarrollo de extracción de shale gas y shale oil se encuentra en la localidad de Añelo, a 100 km de la capital provincial, a 85 km de la localidad de Centenario y a 48 km de San Patricio del Chañar. En los últimos años, el desarrollo y la explosión de la explotación de petróleo y gas han impactado fuertemente en la zona; en el año 2013, Añelo tenía solamente 2.500 habitantes, cinco años más tarde, casi ocho mil (Giuliani, Fernández, Hollmann, & Ricotta, 2016).

Las proyecciones a futuro indican que Añelo podría llegar a duplicar o triplicar su población en algunos años, sin embargo, falta infraestructura, provisión de servicios y mano de obra calificada para afrontar dicha expansión del sector productivo. Ello, sumado a la corta distancia entre ciudades, explica, en parte, la enorme cantidad de población flotante (Cámara Argentina de la Construcción, 2014).

## Figura 1

*Población total y variación intercensal absoluta y relativa. Provincia del Neuquén y municipios de Añelo, San Patricio del Chañar y Centenario. Años 2001 y 2010.*

Unidad geográfica	Año		Variación absoluta	Variación relativa (%)
	2001	2010		
<b>Total Provincia</b>	474.155	551.226	77.111	16,3
<b>Añelo</b>	1.742	2.689	947	54,4
<b>San Patricio del Chañar</b>	5.063	7.457	2.394	47,3
<b>Centenario</b>	28.956	34.421	5.465	18,9

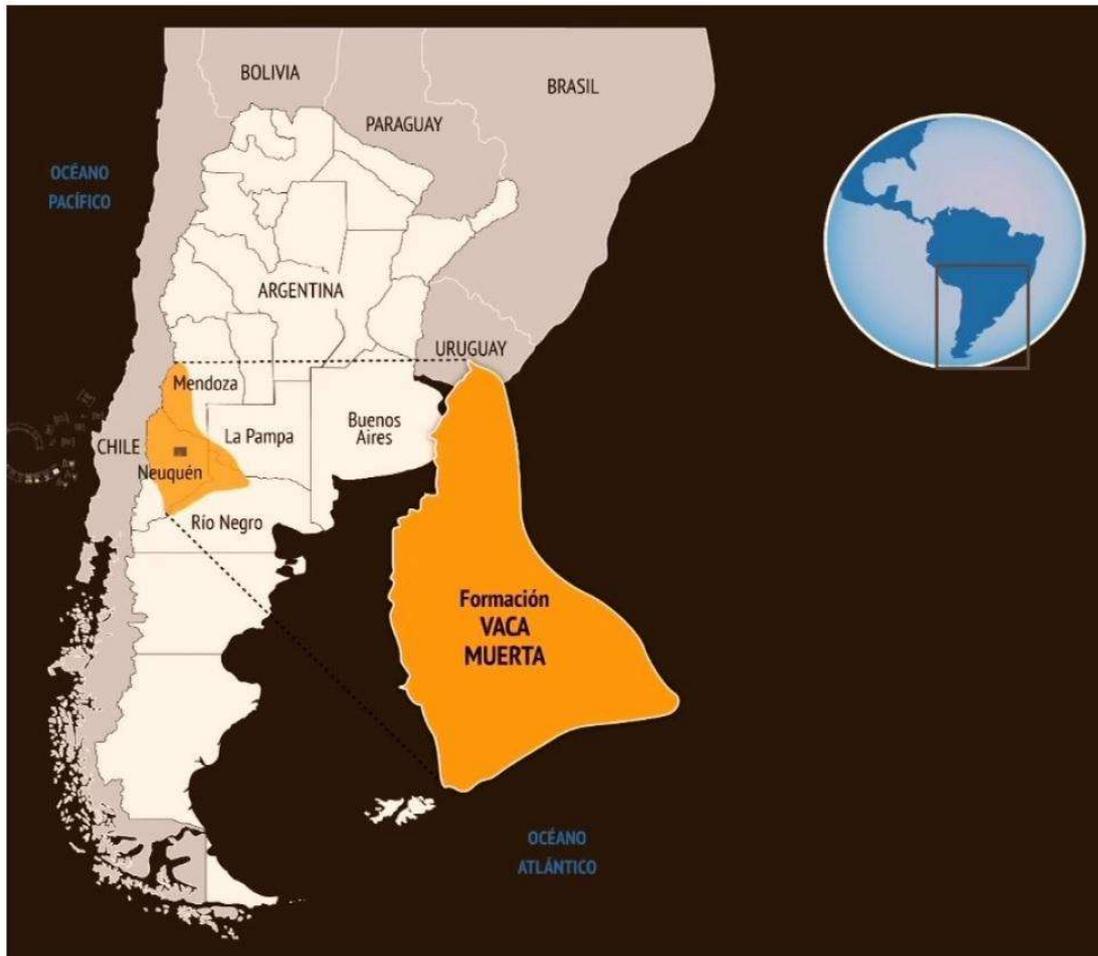
Fuente: Lic. Delfina Garino – Socióloga, en base a datos INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001 y Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

El cambio radical en las costumbres y en la densidad poblacional está relacionado con el descubrimiento del yacimiento petrolífero de *shale* llamado Vaca Muerta. A pesar de que el descubrimiento ocurrió en 1931, no fue hasta el año 2011 que se confirmó la magnitud de las reservas.

En suma, Vaca Muerta es un prolífico depósito de petróleo y gas, uno de los más grandes del mundo, caracterizado por su alto contenido orgánico. Constituye la principal formación de shale en la Argentina y su enorme potencial se debe a sus características geológicas y su ubicación geográfica (Codeseira, 2020).

**Figura 2**

*Ubicación Geográfica de Vaca Muerta*



Fuente: Secretaría de energía de Argentina (<https://www.argentina.gob.ar/energia/vaca-muerta/mapas>)

Sin embargo, Argentina se encuentra inmersa en la división internacional del trabajo como proveedor de materias primas hace que dependa, para su subsistencia, de que le compren materias primas. Asimismo, necesita comprar del extranjero productos industriales y de alta tecnología con un alto valor agregado. Ello implica la importación de capitales, lo que trae aparejada una cierta

dependencia política y económica (Sztulwark, 2017).

## 5.2. Rol del Estado: ajuste y exclusión social

El periodo analizado se inscribe en *la era del ajuste estructural*. Bajo dicho esquema, se busca hacer funcional al sector público bajo tres principales supuestos: individualismo metodológico, elección racional y política como intercambio, todo ello bajo la denominada teoría de la elección pública o *public choice*. Esa forma de hacer funcionar al Estado se vincula al funcionario gerente que acerca el espíritu empresarial al sector público. A este nuevo actor —denominado *homo consultor*— se le atribuye escasa adaptación a la realidad regional, una formación con valores empresariales y falta de incentivos para defender los intereses populares (Cao, Laguado, & Rey, 2015).

Durante la presidencia de Macri (2015-2019), el *Homo consultor* promovió la mayoría de las políticas para Vaca Muerta: los valores y las ganancias de la empresa privada fueron para los privados y el valor individual y meritocrático fueron transversales a todo el proyecto —como se demostrará más adelante—.

Si el modelo de organización estatal está ligado a la propuesta de desarrollo, y la participación del Estado permite alcanzar la propuesta de desarrollo, entonces Vaca Muerta se inscribe bajo una lógica donde el aparato político y burocrático está al servicio de las grandes corporaciones. Basta saber que, de acuerdo a la Secretaría de Energía (2018), durante el primer trimestre de 2018 se obtuvieron ganancias por \$297 millones de dólares, aunque el endeudamiento con el Fondo

Monetario Internacional se mantuvo priorizando el ajuste estructural. En ese sentido, Vaca Muerta puede pensarse desde los postulados de Rosanvallon (1995), es sólo para unos cuantos inversores mientras la mayoría padece una exclusión social masiva.

### **5.3. Vivienda en Añelo: la otra cara del desarrollo**

Todo crecimiento trae aparejados también algunos problemas. Entre los principales conflictos a los que hoy se enfrenta el municipio de Añelo, se destacan el mercado y la vivienda. Los alquileres y las propiedades se volvieron imposibles de afrontar para todos los que no tienen sueldos petroleros.

A Añelo no solo llegan empresas nacionales y extranjeras, sino también personas y familias, desde distintos puntos del país, en busca de un mejor pasar. Sin embargo, no hay lugar para todos; al llegar muchas veces se encuentran con el problema habitacional. Los precios de un departamento, una habitación o una casa están por fuera del alcance de muchos.

La llegada de nuevos pobladores a la capital neuquina impulsó los precios de los inmuebles. Esos precios deben ser afrontados tanto por los sueldos jugosos de la actividad petrolera como por el resto de la población. El carácter especulativo de los mercados tiene impactos relevantes sobre el patrón de segregación (Sabatini, 2006).

En General Roca, Río Negro, ciudad ubicada a 139 kilómetros de Vaca Muerta y que supera en más de diez veces la cantidad de habitantes del pueblo

neuquino, el alquiler de una vivienda solía ser mucho más accesible. A raíz de los excesivos valores muchos pobladores comenzaron a instalarse en localidades vecinas como San Patricio del Chañar o Villa Manzano. La gastronomía y la hotelería son otros de los rubros que más se vieron beneficiados. Está muy claro en este caso que el poder sobre el espacio lo determina la posesión del capital económico como bien refiere Bourdieu (2007).

El sindicato de Petroleros diseñó un proyecto para la construcción de 1.200 viviendas en Añelo. Incluye escuelas y centros de salud. Guillermo Pereyra, el secretario general del Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa y senador por el Movimiento Popular Neuquino tiene una evidente participación política que evidencia un vínculo con autoridades locales y otros actores sociales (Arraigada, 2013).

Desde allí, resuelve una necesidad concreta de sus representados, como evitar largos desplazamientos hasta sus hogares o dormir en containers poco confortables para el descanso que requiere un trabajador, como así también el desarraigo, factores de riesgo que inciden el consumo problemático de sustancias con impacto en el mundo del trabajo.

El sindicato adquirió 50 hectáreas en las que proyectó montar un desarrollo urbano, aportando 2.000 parcelas, cuyo objetivo era permitir que los trabajadores no permanecieran en los campamentos de las empresas, sino que a través de las casas que se esperaban construir, pudieran volver a la localidad para “cenar junto a sus familias”.

El primer barrio hecho a la medida de Vaca Muerta se emplazaría en un predio que está comprendido por la Ruta 17 y las lagunas cercanas al río Neuquén, colindando con el actual casco urbano de la localidad y, hacia el otro lado, con el primer barrio privado aprobado. “Este tipo de desarrollos son los que nos van a permitir pasar de ser un pueblo petrolero a convertirnos finalmente en una ciudad petrolera que es lo que buscamos”, remarcó el jefe comunal y señaló que “creemos que en los próximos diez años nuestra localidad va a tener una población de entre 15.000 y 20.000 habitantes”.

El proyecto fue presentado oportunamente ante el municipio y la legislación marca que tienen que dejar reservas para escuelas. Finalmente, el proyecto fue aprobado por el Concejo Deliberante.

Así como desde el sindicato se avanzó en el proyecto de Plan de Viviendas, también se acercaron al municipio por otros emprendimientos como una clínica y una escuela privada.

### Figura 3

*Fotografía de Añelo*



Fuente: "La fiebre del oro negro: Añelo, el pueblo neuquino que sufre los dolores del crecimiento de Vaca Muerta", *Infobae* (Santander, 2018).

### Figura 4

*Viviendas de Cooperativa 127 Hectáreas*



Fuente: "Déficit habitacional: más de 100 mil familias en Neuquén no tienen vivienda", *AM550* (Morales, 2022).

- Trescientas viviendas están siendo construidas en la zona de la meseta de la localidad y se espera la puesta en marcha del hospital.
- Desde el municipio creen que en los próximos diez años la localidad va a tener una población de entre 15.000 y 20.000 habitantes.
- Cincuenta son las hectáreas que el sindicato adquirió para el desarrollo del primer barrio a la medida de Vaca Muerta.
- 60% es el incremento de viviendas que Añelo registrará con el nuevo desarrollo.
- 20.000 son los habitantes que se estima vivirán en forma permanente en Añelo en diez años. Actualmente son unas 6.500 personas.

#### **5.4. El impacto de la inequidad salarial entre el sector petrolero y el resto de las y los trabajadores**

La aparición de Vaca Muerta, con millonarias inversiones y proyección a largo plazo, impactó en el desarrollo de muchas localidades del norte patagónico. Sin embargo, los beneficios de Vaca Muerta, que serían el sueño de cualquier provincia o municipio, trajeron impactos sociales no tan positivos. Esto se puede explicar, por un lado, porque el mercado no es un lugar neutral, sino un espacio cerrado, controlado y dirigido por unos pocos y grandes actores económicos, capaces de determinar su dinámica, gracias al poder sobre las inversiones, tecnologías y alianzas políticas y financieras (Fumagalli, 2010).

Tal como menciona Fumagalli (2010), dichas inversiones son el intercambio

entre quien crea la moneda, pero no la usa, y quien la necesita, pero no la crea. Por tanto, toda actividad de financiación— en este caso la de Vaca Muerta— se caracteriza por una dinámica temporal y por la existencia de un riesgo de incumplimiento de contrato, el cual se protege a través de garantías sobre los medios de producción —*shale* e infraestructura—. Asimismo, el acceso al crédito es un factor de discriminación social vinculado a la distribución de la propiedad y la capacidad de inversión millonaria en este tipo de proyectos. En otras palabras: sin un Estado fuerte y con vocación redistributiva, son las grandes corporaciones las que definen el grado y condiciones de inversión.

Por otro lado, existe una notable desigualdad salarial entre los petroleros y el resto de los trabajadores, además del cambio demográfico que se produjo a partir de la llegada masiva de pobladores de otras regiones. Dicho fenómeno significó que las necesidades de infraestructura no alcanzaran a cubrir las demandas cada vez más crecientes. A ello se suma una inflación superior a la del resto del país, donde un alquiler puede costar igual que en Puerto Madero, el barrio más rico de la Ciudad de Buenos Aires. El tesoro energético que la Argentina conserva entre Neuquén y Río Negro tiene en su futuro deudas sociales por saldar.

Según la cifra del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, las diferencias salariales de los trabajadores petroleros de Neuquén con sus pares de otras actividades son muy elocuentes. Los últimos datos disponibles —septiembre del 2018— indican que mientras el salario promedio de la industria petrolera se ubica en \$144.000, en la construcción es de \$42.000, en la gastronomía es de \$23.000, en la docencia es de

\$21.000 y en el turismo es de \$28.000 (Meaños, 2019, párr. 2). En general, la buena situación laboral y de ingresos de las personas altamente calificadas —no sólo en países desarrollados— suele ir acompañada de un estancamiento, o incluso un deterioro, de las perspectivas respecto de las condiciones del segmento de trabajadores poco o medianamente calificados (Milanovic, 2016).

Se estima que Vaca Muerta genera la llegada de entre cinco y diez familias por día, considerando toda su zona de influencia. Dice el Director de la Fundación de Altos Estudios para la Nueva Argentina (FAENA):

Esos nuevos pobladores pueden dividirse en tres partes iguales. Los que tienen un perfil profesional y llegan con un empleo asegurado a la industria hidrocarburífera; los que tienen una capacitación de nivel intermedio, que les permite tener la expectativa razonable de conseguir un empleo indirecto calificado y los que vienen a la aventura, sin nada, porque escucharon que es una zona con posibilidades. Todo el país está hablando de Vaca Muerta (Contardi en Meaños, 2019, párr. 5).

Este complejo fenómeno deja al descubierto la falta de una infraestructura que esté a la altura del extraordinario crecimiento demográfico que se da en los municipios cercanos a los yacimientos, entre los cuales se halla Añelo. La falta de una adecuada distribución de servicios, los caminos y rutas en malas condiciones, la proliferación de asentamientos, todo ello genera un clima social complejo y se evidencia el crecimiento reciente de problemas de adicciones o ludopatía. En este caso, se podría calificar como una segregación basada en criterios socioeconómicos o de clase (Carman, Vieira da Cunha, & Segura, 2013). Es decir,

no es la raza o la etnia lo que se *espacializa*, sino una condición social compartida por personas de distintas procedencias o, desde la dimensión objetiva de Sabatini (2006), donde el agrupamiento de las personas se da en función de su nivel socioeconómico y del valor del suelo.

En Neuquén sube en forma permanente el empleo, tanto en cantidad como en calidad, pero también sube la pobreza porque el piso de la canasta básica es elevado. Los salarios de la industria petrolera son muy altos, por encima de cualquier otra actividad. Eso mueve hacia arriba los precios de los alimentos, los alquileres y todos los bienes. Quien trabaja en el turismo, el comercio o el empleado público, tiene ingresos mucho menores, pero paga *precios petroleros*.

Se estima que, por cada trabajador contratado por la industria petrolera, se crean tres empleos indirectos, que incluyen servicios de todo tipo y trabajo estatal. Vaca Muerta es un megaproyecto que demanda mucha mano de obra, sin embargo es una actividad muy volátil debido a los movimientos de los precios internacionales del petróleo y del gas.

Hay trabajadores y trabajadoras que viven en tráileres y gente que llega sin empleo y se instala en asentamientos periféricos. Dicha situación demanda la necesidad de implementar políticas que combinen flexibilidad y seguridad mediante mecanismos de protección que hagan frente a los riesgos que propone el mercado de trabajo, equilibrando el rol de la protección al desempleo, beneficios por desempleo y políticas activas de empleo y formación (Meaños, 2019).

Ante un panorama de innovaciones técnicas e interacciones económicas

globales, las instituciones laborales deben conservar su relevancia. De hecho, van a conformar el funcionamiento de los mercados de trabajo y el impacto de estos procesos sobre el empleo será mediado por instituciones, tal como sucedió en el pasado, logrando una estrategia tendiente a *un buen trabajo para todos*. Las instituciones deben ser adecuadas a escala global y retomar ejes políticos relevantes y soluciones factibles en los respectivos contextos económicos e institucionales. En este sentido, se abona a tres líneas de intervención para el progreso social: 1) educación; 2) regulación de los mercados de trabajo y 3) protección social y políticas activas de empleo (Novick, 2018).

Si bien la irrupción de Vaca Muerta constituye una oportunidad histórica para la región, no hay que olvidar que el petróleo es un recurso no renovable. Muchas son las obras producto de las regalías, Neuquén necesita un plan de largo plazo para diversificar su economía, crecimiento con desarrollo industrial y reinversión<sup>4</sup>.

En el caso de América Latina, el Estado de Bolivia, a través de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB), asumió toda la responsabilidad en el control desde la explotación, la producción y la comercialización de los hidrocarburos, al traspasarse el 51% de las acciones en lo que respecta a las empresas capitalizadas. Las empresas petroleras reciben el 18% de las utilidades, una vez que el restante 82% queda en manos del Estado boliviano, incrementando de manera significativa sus ingresos.

---

<sup>4</sup> En esa línea se puede citar el modelo de Noruega, donde el Estado se apropia del 72% de las ganancias de las empresas petroleras y con eso maneja un gigantesco fondo antisísmico para poder tener salud y educación gratuitas y de primer nivel. De esa manera repara la desigualdad. Se trata del país líder en el ranking global de desarrollo humano.

La discusión sobre la soberanía energética se entrelaza con los modelos de desarrollo que cada sociedad proyecta para sí. Los recursos energéticos, su acceso, distribución y beneficios, determinan el tipo de modelo que se quiere alcanzar. Para ello, es necesario abordar el asunto desde una perspectiva integral que lo entienda como un derecho humano fundamental.

### **5.5. Análisis de factores de riesgos en la explotación de Vaca Muerta**

A continuación, se describe el proceso llevado adelante para determinar la existencia de factores de riesgos psicosociales en la actividad hidrocarburífera en Vaca Muerta que pudieran haber tenido conexión con los nueve accidentes fatales durante 2018 – 2019. Algunos de los ejes de análisis son:

- Seguridad y salud de los trabajadores.
- Análisis cuantitativo y cualitativo sobre las condiciones de trabajo.
- Valoración de riesgos psicosociales.
- Énfasis en consumo problemático de sustancias (adicciones).

La investigación, como proceso de construcción de conocimiento, implica un recorte de la realidad y un análisis en profundidad de aspectos específicos. A través de la indagación, se busca develar la existencia de correlaciones y/o relaciones causales entre los fenómenos observados, ya sea interpretándolos a la luz de la teoría (deductivamente) o creando teoría a partir de ellos (inductivamente) (Neirotti, 2007).

En esta tesis, y en línea con la estrategia de investigación definida, se consultó a diversos actores locales con el propósito de obtener una comprensión integral de la problemática en cuestión. Dicha convocatoria se realizó con la finalidad de identificar los principales factores que podrían incidir en el aumento de incidentes y accidentes laborales en la explotación de Vaca Muerta. A través del análisis de las perspectivas de los actores locales, se espera obtener información relevante para comprender la complejidad de la problemática y contribuir a la generación de soluciones que promuevan la seguridad y el bienestar de los trabajadores en Vaca Muerta.

#### *5.5.1. Diagnóstico situacional*

A raíz de los aportes realizados por los actores participantes del sector gremial, empresarial, institucional y gubernamental, se llegó a delinear el siguiente diagnóstico situacional donde se hace foco e identifica a las adicciones en la industria petrolera como un problema multicausal, concluyendo que:

1. Las adicciones en la industria petrolera constituyen un problema social que se traslada al ámbito laboral, y que se evidencia en la alta frecuencia de consumo, uso y abuso de sustancias en la población, que impactan en el ambiente laboral.

Un relevamiento llevado a cabo por la Sociedad de Medicina del Trabajo del Comahue reflejó que el 30% de los exámenes pre-ocupacionales tuvieron resultado positivo, y esto significa que, por consecuencia, dichas personas quedan excluidas para acceder a un empleo. Otro porcentaje similar ingresa por falta de realización

de testeos o por “astucia” que evita la efectividad del testeo —por ejemplo, llevar orina de otro momento, agua del inodoro, etc.—.

2. El desarrollo de la explotación de Vaca Muerta es mucho más rápido que las respuestas gubernamentales, ante las demandas sociales que surgen a partir del vertiginoso crecimiento del sector.

Entre las problemáticas planteadas se señalan la falta de escuelas, escasez de viviendas y de lugares deportivos y/o recreacionales. Asimismo, se identifica como un problema la oferta de casinos y casas que funcionan como prostíbulos, lo que favorece los consumos y las adicciones.

3. La edad juvenil de un importante sector trabajador, sumado al ingreso monetario elevado, favorecen el acceso a las sustancias y a otras adicciones.

4. La personalidad predisponente juega también un factor importante. Las tecnoadicciones, tan frecuentes en los últimos tiempos, dan cuenta de esta predisposición personal.

5. Las condiciones y medio ambiente de trabajo del sector petrolero no son necesariamente una causa directa, pero pueden jugar un factor importante para favorecer el consumo:

a. El desarraigo.

b. El alejamiento del hogar, la frecuente ruptura familiar, no poder acompañar a la familia en sus procesos, festejos o adversidades.

- c. La exigencia horaria. Son frecuentes los turnos de 12 horas, con horarios rotativos.
- d. Los traslados de ida y vuelta al trabajo ocupan varias horas, debido a las distancias, generando un tiempo muerto importante.
- e. Pocas horas de descanso, favorecen el coqueo o consumo de sustancias para “aguantar” el ritmo de trabajo.
- f. Los diagramas laborales son largos. Es muy común que el trabajador esté en actividad durante 14 días. Y en el caso de trabajadores extranjeros, esta situación se extiende aún más, cumpliendo 21 o 28 días corridos de trabajo.
- g. La situación habitacional es deficitaria. En muchos casos, viven varios trabajadores en un mismo tráiler o casa, deben convivir con personas con quienes no necesariamente tienen afinidad, según relatos de trabajadores es habitual que se generen situaciones de bullying entre compañeros.
- h. Hay pocas posibilidades de disponer de tiempo libre y de voluntad para realizar actividad física o tener algún tipo de “cable a tierra”.
- i. Condiciones climáticas poco favorables. Se registran altas temperaturas en verano y bajas temperaturas en invierno.

El cuadro que se aporta a continuación corresponde a un informe estadístico de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el cual se describen los eventos finales que provocaron los nueve accidentes fatales en Vaca Muerta que han motivado la presente investigación.

**Figura 5***Relevamiento accidentes*

Caso	Fecha	Lugar	Ocupación	Tarea	Descripción
1	14/2/18	Catriel, Río Negro	Armado de herramientas	Armado de herramientas	Aprisionamiento, atrapamiento
2	21/5/18	Proyecto las Toscas Norte, Rincón del Mangrullo, Neuquén	Geofonista	Búsqueda del material de registración para su posterior regado	Caída de Persona de altura
3	10/7/18	Yacimiento la Rivera, Añelo, Neuquén	Ayudante de tareas generales en equipos	Asistía a operario de camión cisterna en el trasvase del fluido de una pileta de contención al camión	Incendio
4	16/8/18	Yacimiento Méndano de la Mora, Neuquén	Maquinista de equipo perforador Work Over	Cambio de perno de fijación en el equipo	Caída de objetos
5	1/11/18	Yacimiento Octógono, Neuquén	Tareas generales de operario de boca de pozo N°2	Bajado de Tubing en pozo NQ 423 equipo V15	Caída de objetos
6	18/3/19	Aguada del Chivato, Neuquén	Boca de pozo	Encendido de bomba	Golpe por objetos (excepto caídas)
7	5/5/19	Yacimiento Fortín de Piedra, Neuquén	Operador de planta de gas	Tareas en proximidad de pileta API 7	Caída de persona al agua
8	5/5/19	Yacimiento Fortín de Piedra, Neuquén	Operador de planta de agua	Purga pileta API 7	Exposición a productor químicos
9	2/3/19	Ruta provincial N° 67, Neuquén	Chofer de camiones pesados	Traslado de bomba de fractura, revisión de equipo	Atropellamiento por vehículo

*Nota:* Elaboración propia en base a datos extraídos del informe estadístico “Actividad: Industria Petrolera” de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT, 2020).

## Figura 6

### Recorte periodístico

**EL PAÍS**

TEMAS  
Vaca Muerta  
Mauricio Segura  
Laura Nacimiento  
Neuquén

## El caso de Mauricio Segura

# Muerte en Vaca Muerta: "Él no tendría que haber estado haciendo esa maniobra"

Mauricio Segura falleció trabajando en un pozo petrolero sin haber tenido suficiente capacitación previa. Su caso expone la pauperización de las condiciones de trabajo en Vaca Muerta, donde ya murieron ocho personas en dos años. En diálogo con Página12, Laura Nacimiento, pareja de Segura, explica cómo se trabaja en el sector, la falta de seguridad y de descanso, así como las presiones para incrementar la producción.

Por Sebastián Premici

29/09/2019  
Última actualización 30/09/2019 01:10 pm





Laura Nacimiento y Mauricio Segura.

Fuente: <https://www.pagina12.com> (Sebastián Premici, 2019).

### 5.5.2. Políticas en materia de prevención de consumos problemáticos

Las políticas reconocidas en materia de prevención de los consumos problemáticos y las adicciones, en el sector, son llevadas a cabo principalmente por las empresas con un criterio de control —testeo de sustancias—. La siguiente es la valoración de los actores empresariales y sindicales consultados:

- a. Los testeos ayudan a disminuir el consumo en casos sociales o de uso poco frecuente, también contribuyen en la detección de adicciones.
- b. Los testeos en saliva son los más efectivos, pero debido a su costo elevado, se encuentra limitado su uso.
- c. Los controles de orina requiere de procedimientos especiales para evitar las “trampas”, lo cual no siempre se consigue.
- d. Cuando ocurren accidentes, muchas empresas recurren a la utilización de testeos, concluyendo que el porcentaje de positivos es menor a la media poblacional.
- f. Falta legislación específica en materia de prevención de consumos problemáticos y las adicciones en el ámbito laboral, considerándose muy necesaria. Cada empresa y cada gremio cuentan con variadas estrategias de prevención, de control, de contención o de sanción. Como ejemplo, se puede mencionar el artículo 15 de la Ley de estupefacientes que permite el coqueo, pero en los testeos este no puede diferenciarse del consumo de cocaína.
- g. Con respecto al tratamiento para los casos de adicción, hay déficit de centros de tratamiento. Algunos de los informantes claves mencionan la falta de compromiso de las obras sociales para los tratamientos.

### *5.5.3. Aumento de incidentes y accidentes. Análisis de posibles causas de los accidentes fatales en Vaca Muerta, Neuquén*

De acuerdo a las entrevistas realizadas, se identificaron las siguientes como posibles causas ofrecidas por las fuentes consultadas:

1. El aumento de personal por demanda.
2. Los procesos acelerados.
3. Los cortos plazos de entrega de obras.
4. El plazo de 10 días entre adquisición de obra y el inicio de la obra.
5. El recambio generacional.
6. La falta de calificación profesional para los puestos de trabajo
7. Falta de experiencia
8. Falta de inducción
9. Capacitación deficiente
10. Sobrecarga horaria
11. Sobrecarga laboral
12. Relativización de riesgos
13. Riesgo normalizado
14. Error de procedimientos
15. Infraestructura deficiente

16. Falta de coordinación y de respuesta ante la emergencia.

## 6. Diagnóstico socio laboral de los trabajadores de la industria hidrocarburífera en Vaca Muerta

Hacia mediados de 2011, se confirmó la existencia de hidrocarburos y gas en la cuenca de Vaca Muerta, la que se extiende a lo largo de una superficie 30 mil kilómetros entre las provincias de Neuquén, La Pampa, Rio Negro y Mendoza. Las perspectivas de la extracción de combustibles en Vaca Muerta son muy promisorias en cuanto al crecimiento del sector energético y al efecto de este sobre el producto bruto del país. Los nuevos métodos y tecnologías facilitan la extracción de petróleo y gas en sus distintas formas, convencional y *shale*.

El crecimiento del sector de los hidrocarburos debe ser considerado desde una perspectiva que trascienda el impacto ambiental. Si bien la cuestión ambiental es fundamental —como lo demuestra, por ejemplo, la decisión de Inglaterra de suspender el fracking (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2019)— es imperativo integrar también las dimensiones social, económica y territorial para lograr un desarrollo armónico de la región.

En este sentido, la labor de los trabajadores es un componente crucial que no puede ser ignorado. El capital humano es esencial para el desarrollo de la industria, y su bienestar físico y mental debe ser una prioridad. Resulta alarmante que en el periodo 2018-2019 se hayan registrado nueve accidentes fatales en la industria petrolera de la región. Esta situación exige la implementación de medidas urgentes que garanticen el cuidado de los trabajadores.

Un diagnóstico sociolaboral exhaustivo de los trabajadores de hidrocarburos en Vaca Muerta se vuelve imprescindible para diseñar acciones preventivas que

complementen las medidas de seguridad en el trabajo implementadas por las empresas y fiscalizadas por el gobierno. Conocer las condiciones en que desarrollan sus actividades los trabajadores permitirá identificar los riesgos específicos a los que se enfrentan y generar estrategias que promuevan su salud y seguridad de manera integral.

### 6.1. Resumen ejecutivo

- **Perfil de los entrevistados:** Todos los entrevistados fueron hombres, de edades entre los 28 (el más joven) y los 52 (el mayor), en todos los casos residentes en cercanías de la cuenca de Vaca Muerta. Sus trayectorias laborales están ligadas en su mayoría al sector hidrocarburífero. Si bien en casi todos los casos el nivel de estudios no supera el nivel medio, todos son trabajadores calificados.
- **Condiciones de trabajo:** La jornada de trabajo llega a ser de hasta 12 horas y los diagramas de trabajo, aunque variables, suelen ser de una importante carga laboral según demande la producción. A título ilustrativo, se puede mencionar que una gran parte de los trabajadores suelen hacer 10 días continuos de trabajo y luego obtienen 5 días no laborables.
- **Exposición a riesgos psicosociales de la tarea y el ambiente:** La naturaleza de la propia actividad concita una importante exposición a riesgos: maquinarias que trabajan a gran presión, productos químicos, artefactos mecánicos de perforación, herramientas pesadas, explosivos, etc. Además, los enclaves de trabajo se hallan en una zona hostil por su geografía y clima: la mayoría de las operaciones se encuentran alejadas de las poblaciones, en

medio del desierto donde los fuertes vientos y las bajas o altas temperaturas son frecuentes. Los trabajadores presenciaron o tienen conocimiento sobre los accidentes laborales ocurridos en Vaca Muerta.

- **Formación para el trabajo:** Dentro del sector de actividad, y en casi todas las empresas visitadas, se llevan a cabo acciones de formación continua en materia laboral. Se abordan centralmente dos líneas: por una parte las vinculadas a seguridad e higiene en el trabajo y por otra, sobre manejo de los equipos técnicos o materiales de trabajo. Es habitual la formación en el puesto de trabajo de la mano de trabajadores calificados y con mayor antigüedad, esta modalidad parece imponerse por sobre la formación previa al ingreso.
- **Uso del tiempo libre:** Dentro de la explotación o la base hay poco que hacer durante el tiempo libre: compartir una comida con los compañeros, hablar con la familia de manera virtual, ver televisión y, dadas las extensas jornadas laborales el tiempo se usa para recuperar energías. Cuando dejan el sitio de trabajo, durante los días francos, el tiempo libre es dedicado casi con exclusividad a la familia y a tareas del hogar.
- **Consumo problemático de sustancias:** Como aproximación inicial exploratoria a la problemática, surgieron en las entrevistas dos perspectivas. Por un lado, los trabajadores minimizaron el uso de drogas y alcohol dentro del colectivo de trabajadores de los hidrocarburos. En los relatos, el consumo problemático es algo presente fuera de las empresas y si existe en el ámbito del trabajo es algo no visible pero sí nombrado y más conectado al alcohol y

coqueo. Por otro lado, sí apareció como un indicador muy presente el cambio que hubo en las políticas empresarias dentro del sector con respecto al consumo problemático. Antiguamente, según los testimonios, las políticas apuntaban a la recuperación de los trabajadores y hoy las empresas por una cuestión de costos, apuntan a una clara política de control y prohibición del uso de drogas en los sitios de trabajo, con testeos al ingresar a la zona, otra sorpresa en los campamentos y bases.

## **6.2. Perfil de los entrevistados**

En este apartado se presentan los principales resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a los trabajadores. Tal como se ha mencionado con anterioridad, se realizaron entrevistas en profundidad y observaciones no participantes. Esto permite explorar el objeto y profundizar en el conocimiento de las interacciones de las distintas dimensiones relacionadas con las condiciones de trabajo en los lugares de producción.

Así, deben tomarse estas descripciones e interacciones como el estudio de caso, sin mayores pretensiones de generalizar al conjunto de los trabajadores de la industria hidrocarburífera en Vaca Muerta. No obstante, en opinión del equipo de relevamiento y análisis, la información brinda aportes concretos para dilucidar la situación socio laboral de esta actividad.

En cuanto al género y la edad, los entrevistados son todos hombres, 4 de ellos menores de 30 años y 7 mayores. El dato respecto del género de los trabajadores no resulta menor teniendo en cuenta que los hombres presentan tasas

de consumo de sustancias psicoactiva superiores a las de las mujeres (Dirección Nacional del Observatorio Argentino de Drogas, 2017).

Respecto al lugar de origen y residencia actual, son provenientes de Cutral Có, Comodoro Rivadavia, Mendoza, Plotier, Neuquén, Plaza Huincol, Chosmalal, Bariloche, Rincón de los Sauces, Mendoza, Salta e incluso de Venezuela, quienes tienen experiencia en el sector al ser su país un importante productor de combustibles. En general, residen en cercanías o localidades no muy lejanas de Neuquén —Cutral Có, Plotier, Neuquén, Plaza Huincol, Zapala—, salvo quienes residen en General Roca, Rio Negro.

En lo relativo a su situación familiar y/o de convivencia, a partir de las entrevistas realizadas se observaron circunstancias familiares heterogéneas. Casados con hijos con único matrimonio, trabajadores que viven con sus padres y hermanos. Otros separados, juntados con hijos, o conviviendo solamente con su pareja.

En lo tocante a la calificación, profesión, y niveles de estudios alcanzados, se desprende de los testimonios cierta disparidad. Algunos trabajadores se valieron de sus estudios o conocimientos previos para ingresar. Algunos fragmentos que dan cuenta de ello:

“Estaban tomando técnicos, como yo soy técnico mecánico y en eso fue más o menos 1992 y yo recién era recibido”.

“Terminé la secundaria y vine a Neuquén. Sabía manejar camiones y contaba con los registros correspondientes”.

Por su parte, surge de los testimonios que no para todos los trabajadores fue requisito contar con estudios o experiencia previa:

“Empecé estudios de ingeniería electrónica pero los abandoné. Empecé a trabajar en 2002 en el sector de hidrocarburos. Empecé como operador en boca de pozo en empresa xxxx<sup>5</sup>, luego fui enganchador.”

“Trabajé en empaque de fruta, en empresa xxxx. Luego hice changas. Hice sólo hasta segundo año de comercial/bachiller. Empecé acá pidiendo trabajo en el portón de la empresa xxxx. Eso fue en 2012”.

Asimismo, algunas diferencias al interior de estas dimensiones, estarían dadas por la edad y la trayectoria de cada trabajador:

"Tengo varias capacitaciones en mi cv porque tengo 46 años y eso te lleva a tener varios certificados por la empresa y algunos míos como ser tengo un curso de instrumentación de la universidad x, después tengo de distintas empresas que nos han dado capacitaciones en motores en lo que es electricidad, porque también era instrumentista eléctrico en empresa xxxx y bueno y después hice el profesorado de Física y Matemática hasta 2do año porque no podía trabajar y estudiar, te demanda mucho trabajar y estudiar".

Otro comportamiento que surge de las entrevistas es que la ausencia de estudios finalizados es reemplazada por conocimientos adquiridos durante la propia práctica laboral.

---

<sup>5</sup> En la elaboración del informe, se adoptó el genérico de empresa xxxx para salvaguardar la identidad de las empresas y trabajadores.

“Estuve casi 20 años en una compañía de torre, después fui contratado como Company Man y en 2015 quedé efectivo de empresa xxxx. Estuve en Santa Cruz y en 2017 llegué a Vaca Muerta. Empecé como boca de pozo hasta llegar a superintendente, luego fui jefe de campo en localidad XX. No tengo estudios formales terciarios, abandoné el secundario, hice muchos cursos de capacitación”.

En otros casos, el relato apuntaba a que la experiencia también era acompañada por la presencia de contactos en el sector como requisito para ingresar.

“Yo trabajaba con una máquina en una ripiera, en una cantera que se saca ripio y todo eso. Trabajaba ahí y vino un hombre que era amigo del dueño que yo estaba trabajando que necesitaba un maquinista para entrar ahí a la empresa xxxx, porque se le había ido el maquinista. Y bueno este hombre me hizo la mano, me preguntó si quería ir a trabajar a la empresa xxxx y cuando me dijo la empresa xxxx, ahí nomás. A vos te dicen que vas a trabajar a una empresa xxxx o a una petrolera suena bien. Hace 21 años En la empresa xxxx estuve 3 años hasta que privatizaron y me quedé sin trabajo y salió una oportunidad para venir a esta empresa ahí vine. Acá ya hace 20 años que estoy”.

En relación al puesto de trabajo y la actividad de la empresa, los entrevistados pertenecen a empresas vinculadas con las principales actividades que integran la exploración y producción de hidrocarburos en la cuenca neuquina

de Vaca Muerta. En particular, se desempeñan, al momento de la entrevista, en los siguientes puestos:

- Perforación
- Extracción de Hidrocarburos y gas
- Transportes de trabajadores
- Responsable de pozo (Company man/Company representative)

Mandos medios:

"Superviso, verifico los procedimientos, la ejecución de los mantenimientos, manejo el trato con el cliente, proveo de insumos al personal nuestro, somos cuatro personas".

"Coordinador administrativo de las tareas que se hacen en el pozo, administrar los gastos que se hacen en el pozo. Hay tres partes, la perforación, las fracturas y la limpieza y puesta en producción".

Técnicos:

"(...) más que nada mi orientación es instrumentista por eso yo era instrumentista en la otra empresa, empecé como operador y después en empresa xxxx empecé también como instrumentista, pero ya de compresión".

"Los motogeneradores están a la intemperie lo que hacemos nosotros es operar, chequear niveles, de que esté todo en condiciones operativas".

Operadores:

“Son varias tareas, limpiamos, ponemos lodo, lavamos, pintamos, enganchamos, etc. Acá son 5 bocas de pozo, somos muchos trabajando. Hace 7 años que trabajo en Vaca Muerta”.

“Operador de BLENDER bomba de fractura. 20 bombas armadas, Antes eran 30 minutos de bombeo ahora son 2 horas, las presiones son otras. Antes trabajaba con 6 mil psi<sup>65</sup> y ahora con 10”.

“El día a día es reparar bombas, largamos una fractura que duran dos horas, termina la fractura, hasta que punzan el otro pozo, entra empresa xxxx, mientras ellos punzan, nosotros reparamos la bomba, lo único que es monótono, no es nada fuera de lo normal ni difícil”.

“Por ahora nosotros estamos con la retroexcavadora. Antes teníamos el control de sodio, pero se perdió la licitación y lo que quedó es la retroexcavadora. Limpio manchas, cuando pasa algo así. Limpiar la locación”

"Ahora estoy en LTS (...) separación a baja temperatura", "ahora estoy de Operador de Planta" "lo que hacemos son toma de datos, purga, si hay que sacar algún equipo fuera de servicio lo sacamos"

#### Servicios generales:

"Mi ocupación, es lo que es el campamento, todo lo que es el mantenimiento del campamento desde la reparación de cerraduras programación de tarjetas de acceso".

#### Transporte:

---

<sup>6</sup> Unidad de medida de presión. Libra de fuerza por pulgada cuadrada (psi por sus siglas en inglés: *pounds-force per square inch*).

"Yo soy chofer, manejo camioneta y combis".

En suma, todos los entrevistados fueron hombres, de edades entre 28 (el más joven) y 52 (el mayor), residentes en cercanías de la cuenca de Vaca Muerta. Sus trayectorias laborales están ligadas, en su mayoría, al sector hidrocarburífero. Si bien en casi todos los casos el nivel de estudios no supera el nivel medio, todos son trabajadores calificados.

### 6.3. Trayectoria laboral

En las experiencias relatadas por los trabajadores, se observa, en general, una trayectoria en la actividad hidrocarburífera para aquellos que tienen mayor edad, mostrando permanencia y pertenencia en el sector. Los cambios de ocupaciones o empresas pueden ser, en algunos casos, por decisiones personales.

"Llevo 17 años, acá en empresa xxxx llevo un año" "...Yo vengo de empresa xxxx de otra empresa de compresión, diez años que estuve ahí..." "..Después en lo que era empresa xxxx y así nos hemos movido en lo que es esta rama"  
"... Estaban haciendo todo el estudio de toda la parte de Cutral Có, Paso de Indio y después nos fuimos a cerca de mina de la Fortuna ... y después se fueron para Mendoza y ahí yo renuncié" "(...) Estuve en un parate y hasta que entré en otra empresa de servicios que se dedicaba a todo lo que es unidad de medición, medición de hidrocarburos, estuve como cinco años ahí, después de ahí me fui a otra empresa que hacía instrumentación y válvulas todas relacionadas a compresores y después de ahí me fui de lleno a lo que es compresión de gas".

“Estoy hace 5 años, entré en diciembre de 2014 y trabajaba antes en perforación. Yo trabajé de camionero en Salta y eso me ayudó a entrar acá, en la empresa xxxx se manejan camiones y yo tenía todos los carnets y también la experiencia en perforación. Experiencia en petrolero porque no tienen nada que ver la perforación con el trabajo de fractura, pero la experiencia de haber estado en una empresa petrolera, haber manejado camiones anteriormente, todo eso yo creo que me favoreció para poder entrar acá”.

En otros casos, los cambios son dados por accidentes o enfermedades que influenciaron en desempeño laboral:

“Técnico en electrónica - empecé estudios de Ingeniería electrónica, pero los abandoné. Empecé a trabajar en 2002 en el sector de hidrocarburos. Empecé como operador en boca de pozo en la empresa xxxx. Luego fui enganchador. Después trabajé en la empresa xxxx en el Área de carga de datos. Después pasé a la empresa xxxx donde fui supervisor de pool, allí tuve un problema de salud, de la columna me operé de las dos hernias de disco. Cuando me recuperé me echaron. No pude vincular esas hernias con la tarea que hacía en la empresa, no se sabe. Después ingresé en la empresa xxxx, como training. En la empresa xxxx trabajé en varios equipos de perforación. Fui Company man en lodo. Ese era un puesto de oficina, tenía mucho control de costos. Ahí tuve un accidente, volqué una camioneta y me echaron. Después de ahí entré en la empresa xxx”.

Para los trabajadores con menor antigüedad, se observan procedencias desde otras actividades:

“Primero trabajaba de ayudante de mecánico. Después construcción. A través de mi cv llegué a una empresa de destilería de hidrocarburos. 5 años con empresa xxxx, 6 meses en Fortín de piedra”.

“Trabajé en empaque de fruta, en la empresa xxxx. Luego hice changas. Hice sólo hasta segundo año de comercial/bachiller. Empecé acá pidiendo trabajo en el portón de la empresa xxxx. Eso fue en 2012”.

"Fui policía 7 años, me fui y entré acá"; “entré como chofer y terminé como servicios generales”.

### *6.3.1. Capacitación y formación*

La mayoría reconoció que desde la empresa se les han brindado algún tipo de capacitación estas tuvieron lugar tanto en el lugar de trabajo como en centros urbanos donde se cuenta con mayor infraestructura. Los entrevistados mencionaron que “todos los años largan capacitaciones, la da la parte central de ciudad xxxx”.

La oferta de capacitación se presenta variada en cuanto a la modalidad y al tipo de capacitación: “Hay curso a lo largo de todo el año, obligatorios y opcionales, se dictan acá en ciudad xxxx”; “Formación técnica con los fabricantes de los equipos que intervenimos, mucha capacitación en el exterior, alguna acá también, capacitación en seguridad también”.

En el aspecto técnico, el lugar donde aprender es en el pozo y durante el trabajo. “En el pozo puede acercarse a cualquier máquina y preguntar cómo

funciona. Dice que en esta empresa le permiten conocer todos los tipos de trabajo en el pozo”. De este modo se complementan los cursos en los centros urbanos con el aprendizaje en el pozo. “Nos mandaron a Comodoro a hacer los cursos el Fox 1 y el Fox 2. Todo lo que era radioactivo, explosivos, trabajo todo lo que es con lubricadores y equipos de alta presión. Yo hacía sísmica en pozo ahora hacemos sísmica en superficie”.

Esto les permite acumular una rica experiencia que es valorada por los trabajadores que demuestran comprender el centro de interés mundial en el que se ha transformado la región: “Mi formación es amplia, todo lo que es word line yo hice todo. Estuve en todos los equipos, hasta sísmica estuve, tanto en pozo abierto y en pozo entubado, había todas las herramientas, 95, 96, 97, Rincón de los Sauces era la niña mimada a nivel mundial”.

Así como alguno señaló el carácter obligatorio, incluyente y planificado de las mismas que percibe como una obligación formal entre la empresa y la operadora. “Tienen un plan de capacitación, lo tienen que cumplir la empresa porque se lo piden la operadora, nos tiene que dar a nosotros... todos los tenemos que tener”.

Sin embargo, se manifiestan diferencias en cuanto a la capacitación que reciben aquellos que trabajan en el campamento y los que trabajan en planta: “Eso —las capacitaciones— generalmente lo tienen los muchachos que trabajan en la planta. Nosotros que somos del campamento, la seguridad es mínima. Con la inducción basta”. Con la inducción se refiere al programa de capacitación básico que brinda la empresa. “Sí, tuvimos capacitación más que nada en lo que es el

ingreso a la planta. De por sí ya al estar trabajando acá necesitas una capacitación en la cual ellos te brindan apenas entrás que es la inducción”.

Sin embargo, también se percibe cierto escepticismo en la eficacia de transmisión de un curso formal en favor de una pedagogía más pragmática, en la que los saberes se incorporan durante el proceso productivo, un *savoir faire* que se aprende y se transmite entre compañeros de trabajo. “Había capacitaciones, pero siempre fue mucho de boca en boca. Ir enseñando el más viejo al más nuevo”.

Esta transmisión horizontal del conocimiento parece indicar condiciones de trabajo que contribuyen a la generación de un clima ameno de trabajo y derivar en relaciones interpersonales funcionales. Como se ha mencionado con anterioridad, estos aspectos también hacen a la salud laboral.

En el mismo sentido, otro trabajador señala: “Vos podés darle a la persona un montón de capacitaciones, elementos de seguridad, agarrá la masa así... pero cuando el flaco hizo el curso y le entró por una oreja y le salió por la otra o el trabajo lo hace sin ganas, lo que hay que hacer es demostrarle a la persona, yo estoy operador de la columna y si hay que levantar algo es buscar ayuda o la máquina que hay para esa tarea”.

Esto se debe a que la práctica se reconoce como muy distinta a la comprensión teórica:

“En el rubro nuestro tenés mucho teórico tal vez, tenés muchas cosas que tal vez tenés que leer, pero a veces la práctica es distinta entonces lo que yo siempre les digo leéte eso, eso, fijate en eso y después cuando vayamos a

la práctica es otra cosa, entonces por eso siempre tiene que andar con alguien que ya sabe del tema para aprender y por ahí decir que hay que tomar la decisión de parar la máquina porque vos estás viendo que levanta temperatura y no hay que dejar que levante más porque podemos dañar el motor”.

Ello conlleva una valoración de la experiencia como vara de medición de la capacidad, asociada de manera difusa a la edad. “Somos cinco, y de los cinco cuatro tenemos bastante experiencia, tenemos la misma edad, más o menos 46 años”.

Acorde a esta valoración de la experiencia práctica y de la transmisión de saberes en el hacer, se genera un ordenamiento de los grupos de trabajo: “Hay gente joven que la tenemos, que sale siempre, como ser; a él, que no tenía mucha experiencia, lo pusieron con alguien que tuviera mucha experiencia”.

Así como las distintas experiencias orientan la organización de los equipos, las tareas determinan lo que es posible transmitir o enseñar en cada ocasión: “Cuando tenés un nuevo, le vas explicando. Por ejemplo, ahora que estamos trasladando los equipos, podés enseñarles a desarmar una bomba, entre fractura y fractura no podés hacer eso”.

Esta apertura del saber se presenta como un elemento de solidaridad básico. “Acá tenés muchachos que operan todos los equipos. Se enseña todo. A mí me preguntan o me pasa algo lo trato de comunicarlo para que no le pase a nadie”.

Esta formación por alguien más experimentado que ocupa el lugar de “mentor” se reconoce como la única forma de adquirir el oficio para los nuevos trabajadores, marcando cierta informalidad en la formación inicial. “Cuando tenés una persona nueva, tenés que ponerle un mentor. Un mentor es alguien que le va explicando y yo creo que se hace”.

Esta guía de los compañeros con más experiencia se considera fundamental y se brinda con generosidad a quienes se incorporan a la empresa; “cualquiera que entra hacemos ese feedback, para aprender, saber” de quienes, a su vez, se espera esa predisposición para imitar y aprender más que cualquier saber teórico previo. “El nuevo que no tenga experiencia pero sí tiene todas las ganas de trabajar, es el mejor alumno que puede tener uno”.

Emerge, como se ha mencionado, la solidaridad como un elemento fundamental que da sustento a las prácticas entre semejantes. El Factor Humano se evidencia en este punto ya que resulta la vía regia de toda acción productiva y de la generación de procesos de trabajo.

Al respecto, cabe retomar la idea de Dejours (2013) acerca del lugar privilegiado que tiene el trabajo para la democracia y la acción política. Ello se debe a que, de acuerdo con el autor, el hecho de trabajar dota de recursos sustanciales vinculados con la convivencia, la construcción de solidaridad y a la formación de la voluntad colectiva de obrar.

Otro rasgo que apareció en la formación es la modalidad virtual: “Presencial sobre la tarea, no”. “Una vez que uno termina los exámenes —virtuales— con el

supervisor, se arregla para una capacitación más extensiva”. “A mí no me ha tocado ir, no es al azar”. En este sentido, algunas entrevistas contextuales refieren a que esta modalidad se va demostrando como poco efectiva por la imposibilidad de intercambio a lo largo del curso.

## 6.4. Condiciones de trabajo

### 6.4.1. Jornada, ritmo y descanso

De las entrevistas surge que, en general, la jornada laboral es de 12 horas diarias, con distintos diagramas de días de trabajo y francos. En la actividad se denomina diagrama a la manera en que se conjugan los días laborales y los de descanso. "Hacemos 12 horas y después la hora de viaje"

Los trabajadores pueden permanecer en el campamento que se levanta alrededor del pozo o explotación durante el diagrama o “bajar” hasta Añelo a viviendas provistas por las empresas. En general son casas construidas en contenedores y en algunos casos van hasta sus hogares en esa u otras localidades.

"Nos pasa a buscar el transporte. Llego acá en una hora, ya estamos acostumbrados, nos dormimos esa horita que venimos en la camioneta, nos pasan a buscar por la casa, nosotros como somos operadores, nos trae la camioneta”.

El diagrama se conforma con días de trabajo y franco, las combinaciones son varias, uno usual es el de 10 días de trabajo y 5 de descanso. Sin embargo, hay trabajadores que hacen 14 días de trabajo y 7 de franco, otros 21 días de trabajo y 7 de franco, algunos 8 por 4 y en casos especiales 7 días de trabajo y 7 de franco.

En opinión de los entrevistados, el más atractivo para los trabajadores es el de 7 por 7 (pero este no existe, o al menos no se lo nombra).

Los diagramas de más de 10 días de trabajo son los que generan más cansancio en los trabajadores, sin embargo, esto les posibilita 7 días de franco, con lo cual se aseguran tener un fin de semana por franco, que en el caso de 10 x 5 no siempre tienen la suerte de contar con uno.

“La mayoría hace el diagrama de 10 días de trabajo y 5 de franco. Otros tienen 14 días de trabajo y 7 de descanso, otros 8 días de trabajo y 4 de descanso”.

Por otra parte, los diagramas contemplan los turnos rotativos. Si bien no todos hacen turnos nocturnos, la mayoría divide el diagrama de trabajo en 2. La primera etapa diurna y la siguiente nocturna. Por lo tanto, en el diagrama de 14 por 7: el trabajador comienza los primeros 7 días en el turno diurno, continúa los siguientes 7 días de trabajo en el turno nocturno y al finalizar sale de franco por 7 días. Estos datos son ilustrativos de la organización de la jornada, no pudiéndose generalizar debido a la naturaleza de la indagación hecha en este estudio.

"Estamos acá para el cambio de turno y ya estar cambiado e ir a la sala de control y ya ver qué novedades hay todo lo que es el cambio de turno, después que tenemos las novedades si no hay que salir enseguida desayunamos y después comienzan las tareas rutinarias, que es la toma de datos, la verificación que no hay pérdidas, después tenemos momentos que tomamos mate, tenemos momentos libres”.

"Nos ha pasado que ha llegado el turno y nos ha encontrado arrancando una máquina que se paró 19.30". "Se entrega un informe verbal y aparte lo tenemos anotado en el libro de actas todo lo que vamos haciendo".

"(...) 4.30 que me levanto, a las 5 me pasan a buscar por Cutral Co, tenemos una hora de viaje, llegamos a las 6 de la mañana hasta las 18 horas".

"No hay un horario". "Vos me viste estábamos almorzando y yo estaba con el handy, no cortas". "No existen las 12 horas de descanso, si bien tengo el company de noche, la responsabilidad de todo lo que sucede recae sobre mí". "Por ahí te fuiste a acostar a las 11 de la noche y a la 1 te golpean la puerta porque pasó algo" "Me ha pasado que estuve 6 días sin dormir".

"No duermo en la explotación, prefiero hacer 12 horas y no la permanencia ya que te quita mucho la casa".

"Mi jornada, porque yo también atiende la recreación, y la recreación tiene un horario especial que es para que la gente se recree a la noche, desde las 6 de la tarde hasta las 23 horas. Por eso mi ingreso es a las 12 horas. Para que yo pueda salir a las 23 horas".

"Los horarios son relativos, por ahí trabajo de 8 a 18 o por ahí con los viajes, cuando traigo gente de vuelta, por son 12 horas".

"12 horas. Trabajo desde las 7,30 de la mañana hasta las 7,30 de la tarde. Hay algunos compañeros que son de empresa xxxx, ellos hacen permanencia. Están con los camiones, de locación seca. Ellos se quedan 14 por 7 pero hacen permanencia, no bajan a Añelo".

“Yo hice por años permanencia. Acá lo que pasa es que descansás más en el sentido que salís del trabajo y ya estás en el trailer, te bañas, miras tele y te acostas ahí nomás. Tenés más tiempo para descansar”.

“Ahora voy una hora hasta Añelo, porque hay que ir despacio en las camionetas. Vos bajando todos los días te desconcentrás, no estás las 24 horas metido acá. Si haces permanencia, descansás más pero no sabés porque no desconectás. En Añelo una que te despejás y descansás”

Tanto las pausas como la dinámica de trabajo conforman parte de un todo. Lo que se puede observar en las entrevistas respecto del ritmo son dos situaciones; en general, las tareas tienen un ritmo tranquilo cuando entran en *régimen*, pero también ocurren picos de actividad.

Dentro de los testimonios que refieren a la existencia de un ritmo más bien tranquilo, puede citarse el siguiente: “Más o menos mantiene su ritmo de trabajo, pero ahora estamos más tranquilos ahora que la planta hace un año se está estabilizando, no hemos tenido problemas operativos que se paran las máquinas, se para la planta”. “La planta se está estabilizando”.

En el mismo sentido, cabe mencionar dichos respecto de: “Una jornada normal es bastante tranquila, más que controlar las máquinas cien por cien disponibilidad”. “En este equipo es tranquilo y de noche aún más tranquilo. Entiende que es más tranquilo porque son 5 y en otros equipos eran menos”.

“Hay días con más trabajo y otros con menos, últimamente está tranquilo, hay menos tensión que en la empresa xxx”. “Llevadero, bastante llevadero,

ahora mucho más llevadero porque somos muchos menos, la gente es menos en el campamento, ya queda muy poca gente, así que los trabajos los vamos llevando al día, bien, tranqui”.

En cambio, la labor se intensifica cuando aparecen nuevas tareas o se inician proyectos: “Durante la fractura el ritmo es intenso, durante las 12 horas estamos yendo y viniendo, se hacen muchas tareas. Para todo el mundo el ritmo es intenso sobre todo para la gente de fractura. No es un ritmo de apuro sino de ocupación continua”; “mucho tráfico, mucho tráfico”. “Bastantes frentes de trabajo abiertos, proyectos nuevos”.

“Terminás de fracturar y te bajás de los equipos y te ponés a reparar, terminás de reparar y te subís a los equipos y seguís fracturando, son 12 horas así. Lo único que la media hora que tenés para reparar lo tenés que hacer rápido. Apurarte no te apuran, yo siempre he trabajado a mi ritmo, por ahí me puedo destacar que soy un poco más rápido”.

Surgen de las opiniones relevadas tres clases de pausas, la primera está sujeta al trabajo y es cuando éste se encuentra “encaminado” que los trabajadores pueden permitirse hacerla, la segunda clase se vincula al tiempo del almuerzo y la tercera, a cuando algunos usan las máquinas y otros deben esperar hasta que se estén desocupadas.

Al respecto, resulta interesante retomar el planteo de Neffa (2015) respecto del vínculo particular que el trabajador desarrolla con los elementos que utiliza. Si bien el trabajo implica un involucramiento integral del sujeto, el primer impacto

ocurre —y se percibe desde— en el cuerpo, sobre todo en labores de tipo manual. Es mediante él que los trabajadores establecen una “afinidad específica con las máquinas, herramientas, materias primas e insumos que utilizan, creando un vínculo con los mismos e incluso personalizándolos” (Neffa, 2015, pág. 12).

Las pausas dictadas por el ritmo del trabajo se pueden ver cuándo: "Depende, no es que tenemos que estar siempre arriba de las máquinas, si bien tenemos que controlarlas el puesto de operador y la operación y aparte tenemos que mantener las máquinas en marcha, estando todo eso normal uno puede volver al tráiler nuestro, sentarnos, tomar mate, charlar, hacer informes y todo, si se para una máquina ya nos llaman y salimos a poner en marcha". "Lo podemos hacer si no tenemos una tarea por terminar, lo determina el trabajo, si está tranquilo podemos parar y nos tomamos unos mates".

En cambio, la pausa más cierta con la que cuentan los trabajadores es para almorzar: "Una hora para comer, y cuando se está haciendo el fracking como hay dos por sector uno puede descansar y luego cambian". "En general de 13 a 14 horas". "Tienen tiempo para almorzar. Él maneja sus pausas y las de su equipo". "Una hora de almuerzo".

En suma, se puede observar una amplia variedad de percepciones, por parte de los trabajadores, en cuanto a la cantidad de carga laboral y a la calidad de los momentos de descanso. Al respecto, Dejours (2019) plantea las “patologías de la sobrecarga”, entre las que ubica la depresión y el estrés. Respecto de este último, considera que la “teoría del estrés” resulta cuestionable ya que pretende medir cuestiones que escapan a ese método, como el comportamiento humano.

Según él, dicha teoría posee una concepción del trabajo en tanto entorno, como algo que funciona en segundo plano, un medioambiente externo. Asimismo, sostiene que los métodos que emplea no analizan las relaciones existentes —y precisas— entre el sufrimiento en el trabajo, el desarrollo de la inteligencia y la productividad, sino que se centran en el plano individual. Es decir, son abordajes que responsabilizan al individuo de sus enfermedades ya que se centran en la capacidad de cada uno para sobreponerse a ellas (Dejours, 2019).

#### *6.4.2. Edificaciones donde residen los trabajadores*

Existen, al menos, tres tipos de edificaciones distintas donde habitan los trabajadores. En la perforación o explotación viven en el campamento, conjunto de contenedores adaptados como viviendas. Fuera del sitio de trabajo, habitan en localidades cercanas, allí pueden vivir en hoteles, casas o departamentos y también en contenedores como los del campamento.

En algunos casos, las casas o departamentos, funcionan con el sistema de “cama caliente” por la rotación de turnos: Cuando algunos salen para trabajar otros están llegando para descansar.

#### *6.4.3. Francos*

Con respecto a los francos, los trabajadores entrevistados toman estos días para *bajar* hacia su domicilio -en los días de trabajo pueden permanecer en el pozo (cada vez menos habitual, según lo manifestado en las entrevistas) o *bajan* a un conjunto de viviendas de la empresa u hotel en la ciudad de Añelo. En palabras de

los trabajadores consultados el mejor diagrama de francos son los de 7 días que garantizan un fin de semana por franco.

#### *6.4.4. Turnos rotativos*

Si bien en algunos casos no rotan, la mayoría de los operarios entrevistados hacen la misma proporción de días de trabajo de día que de noche. Por lo tanto un trabajador con un diagrama de 14 por 7, trabaja 7 días de día, 7 de noche y 7 descansa en franco.

“De noche es más tranquilo, se lava lo justo y necesario. De noche no pintamos. Yo prefiero...no sé, el día porque saldríamos 12 horas antes y de noche porque es más tranquilo”.

“4 de noche, 4 de día y 3 y medio de descanso”.

"Los horarios son rotativos, por ahí me toca salir a las 8 o 10 y media, y después a la vuelta sería mediodía o después el otro a las 4 de la tarde".

“Yo trabajo de día, porque de noche ya me cansé. Yo dije no quiero saber más nada de noche, uno porque no veo bien, tengo que usar lentes y otra me canse tanto de trabajar de noche que no quiero saber más nada”.

#### *6.4.5. Tiempo y pago del viaje*

El tiempo de viaje depende de la ubicación del pozo, en general, los trabajadores que no duermen en los campamentos tienen un tiempo de traslado que oscila entre 1 y 2 horas. La zona es de caminos de ripio (que las empresas riegan para que el polvo no impida la visibilidad) bastante mal señalizados; los carteles son escasos y como los equipos son móviles, las ubicaciones cambian constantemente.

El tiempo de viaje del pozo al campamento se paga. En algunos casos les pagan 3 horas por día. En los diagramas de días de trabajo, el operario tendría que permanecer en el campamento. Esto para que en caso de ser requeridos estén disponibles para cubrir algún trabajo necesario fuera de cronograma y evitar accidentes *in itinere*.

#### 6.4.6. Horas extras

De una primera lectura pareciera que no suele ser común hacer horas extra y que estas se llevan a cabo en situaciones muy específicas y sobre todo para cubrir la ausencia de trabajadores. Esto se ve reflejado cuando un entrevistado sostiene: “Nos sobrecargamos, nosotros hacemos 8 x 4, y justo hay un compañero que por equis motivo no puede venir, lo que hacemos es recargarnos nosotros, en vez de hacer 8 x hacemos 12 x 4, cuando terminamos de cubrir hacemos el descanso”.

Más testimonios en este sentido son: “Las horas extra se hacen ponele cuando, eh..., ponele que justo necesiten un personal estés de descanso y tengas que subir”; “hasta 8 hs son las que nosotros tenemos que hacer. El resto son horas extra”.

En este sentido, se observa que las prácticas están en consonancia con el Art. 10 presente en la Adenda para el personal comprendido en el CCT 644/12 (Ver Anexo II).

#### 6.5. Convenios Colectivos de Trabajo y presencia sindical

En las distintas entrevistas, surgieron aspectos vinculados al sindicato y, más allá de las orientaciones de los comentarios, puede sostenerse que este es un actor importante dentro de la vida de los trabajadores y las empresas.

#### *6.5.1. Convenio Colectivo de Trabajo*

La actividad de los hidrocarburos está regulada respecto de temas laborales a través del Convenio Colectivo de Trabajo 637/11 y el 644/12. En enero de 2017 se hizo una Adenda modificando 15 puntos del convenio (ver Anexos II y III).

Los entrevistados, casi en su totalidad, no tienen conocimiento del convenio. Hay diversos testimonios recogidos en oportunidad: “No tengo ni idea, la verdad soy un ignorante en eso. A mí me importa el número final si me sirve” “(...) conozco poco o nada”. “(...) más o menos el de petroleros”.

Quizá el escaso conocimiento que existente en la materia se vea reflejado en el tema de la velocidad del viento y su relación con la detección de las tareas. Existe una cláusula del CCT que fija que las actividades en el exterior se pueden realizar hasta una determinada velocidad del viento. El otro tema que surgió fue el pago de las denominadas horas taxi, las que refieren a reconocer económicamente el tiempo del traslado como tiempo de trabajo. “Nosotros conocemos algunas cosas nomas. Por ejemplo si corre viento tenés que parar las actividades, pero eso en la práctica, no leí el convenio. A nosotros no pagan las horas de viaje. Una hora de ida y otra de vuelta. Por día nos están pagando tres horas. Deberíamos conocer porque el recibo de sueldo deberíamos entender los ítems que van poniendo. Nosotros tenemos buen sueldo porque tenemos muchos ítems como horas de viaje, bono de torre, todas esas cosas. Si te mandan a la base te pagan solo el básico”.

Del conjunto de los entrevistados sobre el responsable de un pozo tenía conocimiento de la adenda, su opinión al respecto la sintetizó diciendo: “La adenda abrió un montón de accidentes, el tema de la seguridad es un tema complicado. Si vos sos consiente no vas a meter la mano debajo de 100 toneladas, como hacés para decirle flaco que te pasa, che!!! Lo más complicado es la gente, yo también me equivoco, a mí también me lo dicen”.

#### *6.5.2. Afiliación*

De las entrevistas surgió que varios trabajadores se encontraban afiliados "Acá es obligación estar afiliado"; los motivos presentados responden a distinto orden, algunos lo plantearon "Por el tema de la obra social y por tener todos los beneficios" mientras que otros refirieron a cuestiones más vinculadas a la defensa de los interés de los trabajadores: “Conviene estar afiliado por cualquier reducción de personal al primero salvan es al que está afiliado o porque el gremio no te va a defender porque no estás afiliado”.

Hubo también otros que manifestaron “no estoy asociado”, aunque al tratarse de una indagación cualitativa resulta imposible saber cuán representativos son estos casos.

#### *6.5.3. Delegados*

Se observa presencia de los delegados en las explotaciones y perforaciones, al parecer esto suele ser un hecho extendido: “Tenemos nuestro delegado que está siempre acá”. “Por votación cada dos años”. Se suman en este sentido varios testimonios: “Conozco al delegado de la empresa” y “Conozco al de petroleros

privados” “Compañerismo. Son los mismos que conozco de la empresa xxxx” Sólo un caso mencionó “ahora no sé muy bien si hay”.

#### *6.5.4. Vínculos con el sindicato*

Este estudio se trata de una primera aproximación; no obstante, pareciera haber una diferencia clara entre el contacto con los delegados de base, y hasta la afiliación con el sindicato, con lo que representa el sindicato a un nivel más general.

En palabras de un entrevistado: “El sindicato no trabaja en temas de prevención de consumo las veces que vinieron acá solo fue porque alguien los llamó, no hacen concientizaciones, solo vienen a hablar con algún que otro trabajador”. Otro simplemente dijo: “Prefiero dejarlo ahí, bastante donde están nomás”.

En esta línea otro entrevistado manifestó: “Cuando quise ir a Neuquén — cuando cerró el pozo de localidad XX— desde el sindicato no quisieron porque tenían miedo a que le saquemos el trabajo a los de allá”.

Resulta de interés contrastar estos testimonios con lo que se plantea desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002). Desde el organismo sostienen que una fuerte presencia sindical contribuye a la aplicación de las normas de la OIT, prevenir accidentes y enfermedades profesionales y mejorar en general la seguridad y la salud en el trabajo. Y agrega:

La libertad sindical y el derecho de sindicación repercuten directamente en la situación de seguridad y salud del entorno laboral por cuanto dan a los trabajadores el derecho de formar sindicatos o de afiliarse a los mismos, y a

dichos sindicatos la posibilidad de negociar condiciones con los empleadores. La segunda implicación es que los sindicatos deben procurar que la seguridad y la salud permanezcan en los primeros puestos de sus prioridades (...) la acción en el ámbito de la seguridad y la salud es una de las pruebas determinantes para que un trabajador se afilie a un sindicato o continúe afiliado al mismo (OIT, 2002, pág. 7).

Por lo tanto, pareciera ser que se cumple lo que sostiene el organismo en cuanto a que las buenas acciones e intervenciones sindicales contribuyen a producir nuevas afiliaciones y a perpetuar las existentes. Asimismo, advierte que las cuestiones relativas a la seguridad y salud no se limitan sólo a lo laboral, sino que también estas tienen un impacto en el medio ambiente general y en el desarrollo de prácticas sostenibles. Concluyen: “la seguridad y la salud de los trabajadores es un barómetro que marca la manera en que la sociedad trata al público en general” (OIT, 2002, pág. 7).

Dejours (2019) también aborda el rol de los sindicatos en la salud laboral. De acuerdo con el autor, la individualización del trabajador quiebra las relaciones de ayuda mutua, respeto, previsión, y solidaridad.

## **6.6. Seguridad laboral**

### *6.6.1. Esfuerzos físicos*

De lo sostenido por los entrevistados las tareas no se caracterizan por requerir de un esfuerzo físico, salvo algunos casos puntuales, para la mayoría hay maquinarias. Por caso, un trabajador comentó: “En mis tareas estamos en contacto

sí con equipos en marcha, rotativos, compresión, temperatura, eso sí...no intervengo manualmente, pero estoy ahí”.

Los esfuerzos mencionados refieren a “cerrar válvulas” y en general los trabajadores “(...) tratan de hacer la menos fuerza posible. Una vez levantando un caño no me pude enderezar”.

Es de destacar que el viaje entre el campamento y la ciudad si supone un esfuerzo para alguno de ellos: “Hoy por hoy más que nada el tránsito... el viaje”.

#### *6.6.2. Elementos de seguridad*

Dentro de la industria de los hidrocarburos y según lo sostenido en las distintas entrevistas existen elementos de seguridad y, en general, hay una política empresarial para promover su utilización en las distintas tareas.

En palabras de los trabajadores “Nos ponemos cascos y arneses”; “Tenemos casco, antiparras, mameluco, botines”. “En planta de agua usaba máscara”; “Te exigen, no podés andar sin casco, no podés andar tampoco sin protección porque estamos todos a la vista”. En este sentido, son reiterados los ejemplos: “Guantes, los borceguíes, casco y las gafas... eso es obligatorio... los tenemos, lo provee la empresa”; “Lo tenemos que usar siempre. Siempre que sea necesario los tenemos que usar”; “Tenemos casco, las gafas de seguridad, guantes y también, bueno, los zapatos”.

La provisión de los elementos de seguridad se acompaña de acciones y medidas en materia de seguridad de las empresas, por caso: “Acá están usando un sistema que te sacan una tarjeta de stop que te sacan si no estás usando los

elementos de protección" "La tarjeta de stop en realidad se utiliza sin apellido sin nada, nada más que se usa para decir un operario de la empresa xxx no está usando gafas, entonces eso circula y después cuando llega mi jefe, che usen los elementos de protección personal". "Tienen una política de elementos de seguridad y de caducidad de esos elementos, los identifican con colores distintos a los nuevos de los viejos" "Acá te lastimas si no usás". "En la empresa xxxx hay personal de seguridad e higiene que siempre bueno y el supervisor nos dice que hay usar todos los elementos de seguridad, y uno por experiencia viene diciendo hace bastante, trata de cuidarse, porque la seguridad la hacemos entre todos".

No obstante lo anterior, pareciera haber lugar a determinadas prácticas que no priorizan la seguridad, en donde el trabajador sobredimensiona su responsabilidad y no registra responsabilidad de la empresa: "Me pasa a mí que por ejemplo las gafas blancas no las puedo usar, más que nada de noche, mucho brillo, me da la sensación que voy pisando huevos, entonces por ahí no las uso de noche, pero no se puede no usar protección auditiva, nosotros estamos en una zona de mucho ruido" " yo de noche las gafas no las uso y no hay problema". "Vienen y me dicen usá las gafas. Yo les doy mis razones...". También en otra entrevista se sostuvo: "Ellos nos dan todos los elementos de seguridad, y está en cada cual utilizarlos, ya somos grandes".

Por tanto, pareciera que la seguridad tiene un lugar importante pero no siempre resulta ser el criterio rector para llevar a cabo las actividades propias de la industria petrolera, y que queda a cargo de cada trabajador en forma individual.

Asimismo, en las observaciones realizadas y charlas obtenidas de manera informal con actores del sector, surgió que las empresas requieren de una constante presencia del Estado para cumplir con las normas de seguridad establecidas. Es por esto, que permanentemente se mencionó en estas charlas lo imperioso de la consolidación de un protocolo de seguridad para las operadoras y contratistas.

### 6.6.3. Estado de las máquinas y equipos

De lo relevado entre los trabajadores surge *prima face* que los equipos suelen contar con mantenimiento y se encuentran en estado apto para su utilización.

En las empresas xxxx “tenemos una política de elementos de seguridad y de caducidad de esos elementos, los identifican con colores distintos a los nuevos de los viejos, azul los de este año y naranja los más antiguos” En otra empresa se mencionó que “todo está nuevo, está en excelentes condiciones. Y si no está en condiciones no tenés que operarlo”. Hasta los caminos y vehículos, “la ruta, porque el vehículo que manejo es nuevo, es cero kilómetro, se lo revisa siempre, se hace un checkin”.

Aunque surgieron testimonios de equipos que fallaron o pareciera que no estaban en condiciones adecuadas para su uso en donde los trabajadores llamaron la atención.

“Les veíamos diciendo que por ahí las válvulas no cerraban bien, pero bueno, yo fui y cerré bien la válvula de entrada la manual, cerré la válvula, me fui al hidrante mi compañero fue a la otra”.

Hay también rupturas de equipos y esto ocasiona verdaderos problemas e incluso accidentes: “Tuve la del incendio del otro día, se rompió máquina xxxx. Donde el compresor toma a 40 kilos la presión del gas y lo levanta 80 kilos en la salida, bueno esa máquina xxxx se rompió y comenzó a fugar gas y se dieron todas las condiciones, teníamos el viento al revés entonces el gas se volvió a la máquina a los puntos calientes, que son los múltiples de escape o el turbo y ahí se incendió, se incendió y al incendiarse se rompió más la máquina xxxx y eran 80 kilos que estuvo la llama y la máquina se paró cuando se quemaron los sensores que tenía ahí se quemaron se quemó la máquina, cuando se para la máquina automáticamente la máquina se para se cierra la válvula de succión y se cierra la válvula de descarga y empieza a ventear para sacar todo el gas, ahí llegué yo que cerré la válvula”.

Suele, además del mantenimiento, incorporarse maquinas más nuevas, nueva tecnología: “Ahora van a poner un SANDBOX que es una aspiradora para que no haya tanto polvo en el aire, no vamos a estar paleando y no va a haber tres personas expuestas al polvo”

#### *6.6.4. Exposición a radiaciones, vibraciones, ruidos, materiales peligrosos*

La naturaleza de la actividad supone manejarse en un ambiente hostil, la estepa patagónica donde hay vientos muy fuertes y también tormentas de arena y polvo, quien trabaja en el sector de los hidrocarburos allí está expuesto a este escenario.

En este lugar la arena claramente es un riesgo: “Lo más peligroso, más allá de la presión, para mí, es trabajar con arena porque no sé si sabes que es

cancerígena entonces tenés que tener todas las protecciones, que las tenemos todos. Pero eso es responsabilidad de cada uno. A nosotros nos dan todo y es responsabilidad nuestra usarlos, hay gente que no le da bola, pero ya somos grandes”.

Los trabajadores no naturalizan su exposición a la arena: “El polvo de la arena no lo ves, de noche se nota más Eso queda en los pulmones y ya hay tres casos que tiene un nombre no lo sé. A los ojos también, por eso tenés que usar antiparras todas cerradas como para bucear o la nieve”.

Sobre ese paisaje se suman claramente los ruidos de las maquinarias cuando operan “sí, hay ruidos, muchos e intensos de motores”, como también la exposición a distintos materiales químicos con los que trabajar. “También es riesgoso los químicos. Se trabaja con productos químicos, si vos aspiras mucho te puede llegar a sofocar. También la presión. Ese es otro riesgo”.

Quizá el tema de los químicos no surgió fuertemente en las charlas grabadas, sino de las observaciones y charlas informales, pero resulta ser un tema muy delicado, tanto en lo que respecta a su conocimiento como al manejo y la exposición. De hecho, este fue el causante de dos muertes. Hay que tener en cuenta que muchos de los procesos se hacen utilizando este tipo de productos.

Sin lugar a dudas, y en reiteradas entrevistas a distintos trabajadores surgió el tema de la presión con la que trabajan algunas maquinarias, a la que se exponen diariamente: “Otro riesgo son ir de un lado a otro, cruzar las líneas con presión. Las herramientas son pesadas y te podés caer cruzando las líneas Ahora estamos

tratando de mejorar eso. Poner un armario de cada lado para no trasportar las herramientas y no cruzar entre las líneas y las mangueras. En ese sentido nos dan bola”.

Los propios materiales, por su peso y contexto en el que están, también son peligrosos. Los momentos peligrosos. “Cuando nos trasladamos son cuando levantan las bombas y está colgada de un cable, una linga así de gruesa, hay veces que eso se puede cortar. Cuando está levantando tenés que alejarte porque el cable se puede cortar. Cada tanto se tiene que hacer una auditoría a los equipos que tiene el petrolero. Después la espalda cuando estás levantando los caños son re pesados, si tenés una hidrogrúa tenés que levantar con la hidro”.

#### *6.6.5. Capacitaciones en seguridad e higiene y simulacros*

Existen, de acuerdo a lo comentado por los trabajadores, distintas instancias formativas respecto de los temas de seguridad. Hay aquí dos clases de experiencias, por una parte, la capacitación guarda un lugar formal y acotado en lo que son las actividades de los trabajadores; por la otra, y casi no apareció, que la capacitación sobre seguridad sería adecuada o suficiente respecto de las tareas.

La capacitación aparece, en reiteradas ocasiones, como “capacitaciones formales”. “Estaban dando una charla de seguridad todos los jueves que por ahí nosotros agarramos todos los jueves al mes...van al tráiler...el otro día vimos RCP y después nos dio un curso de trauma de que había que moverlo o no moverlo”.

Las opiniones en este sentido se suman: “Tienen un plan de capacitación, lo tienen que cumplir la empresa porque se lo piden la operadora, nos tiene que dar a

nosotros. Todos los tenemos que tener”. “En esta locación tuve una”. En la destilería: “En ese tiempo era poca la capacitación era nula, había que trabajar”.

Por lo tanto, la capacitación se presenta como surgida desde la organización empresarial más que como una demanda de los trabajadores, entre los cuales se percibe una valoración positiva de tener la oportunidad de incorporar el contenido de los cursos: “Estaban dando una charla de seguridad todos los jueves que por ahí nosotros agarramos todos los jueves al mes...van al tráiler... el otro día vimos RCP y después nos dio un curso de trauma de que había que moverlo o no moverlo”.

En ocasiones, sólo se recibe capacitación al momento del ingreso: “Sí, tuvimos capacitación más que nada en lo que es el ingreso a la planta. De por sí ya al estar trabajando acá necesitas una capacitación en la cual ellos te brindan apenas entrás que es la inducción” “de eso no —el oficio— porque lo vamos haciendo en el transcurso de lo que vamos laburando acá”. “Eso generalmente lo tienen los muchachos que trabajan en la planta. Nosotros que somos del campamento, la seguridad es mínima. Con la inducción basta”.

En opinión de un responsable de sección: “Vos podés darle a la persona un montón de capacitaciones, elementos de seguridad, agarra la masa así, pero cuando el flaco hizo el curso y le entró por una oreja y le salió por la otra, o el trabajo lo hace sin ganas, lo que hay que hacer es demostrarle a la persona, yo estoy operador de la columna y si hay que levantar algo es buscar ayuda o la máquina que hay para esa tarea”.

En este punto, resulta importante mencionar que, al menos para los cargos de responsabilidad, algunas capacitaciones se brindan fuera del establecimiento y en los días francos de los trabajadores. Por lo recabado, este pareciera ser un pendiente a trabajar con más intensidad, incluso los accidentes ocurridos el último año no modificaron la situación de la capacitación en seguridad según los propios trabajadores.

En línea con lo observado en el tema de la capacitación, sucede algo similar al conocimiento de los trabajadores sobre los planes de seguridad de las empresas y los simulacros llevados a cabo, los que son poco conocidos y, en el caso de los simulacros, rara vez llevados a cabo.

En opinión de un trabajador, lo importante en seguridad: “Sinceramente veo el tema del descanso, si no descansas bien no andas bien, hay que tener otro tipo de comodidades, el trabajo es muy exigente”.

Sobre el particular de los simulacros se sostuvo: “No, simulacros no hemos hecho” y “simulacro de emergencia de ambulancia nada más hemos tenido... para que todos abramos paso por si venía la ambulancia, cómo teníamos que ubicarnos para no molestar a la ambulancia”.

En resumidas cuentas, un trabajador planteó: “Hay pocos avances en seguridad, incluso luego de los accidentes”.

En parte de los relatos puede observarse cierta alusión a lo que Dejours (2019) denomina como *trabajo vivo* —noción que toma de Marx—, que es aquel que surge de la inventiva del ser humano, que admite lo imprevisto. El trabajo vivo se

vuelve necesario a raíz de los nuevos dispositivos técnicos, y evidencia que, cualquiera sea el nivel de automatización, siempre aparecen imprevistos, por ejemplo, en relación al mantenimiento de las máquinas.

Es por ello por lo que el autor se manifiesta en contra de la pretendida “calidad total” a la que apuntan las capacitaciones y demás estrategias empresariales. Considera que es un ideal basado en predicciones, pero que, en la realidad, las cosas nunca suceden tal y como estaban previstas (Dejours, 2019).

### **6.7. Organización del trabajo: desempeño y características**

El trabajo, en términos individuales, constituye una ventana al enriquecimiento subjetivo ya que no consiste en el mero hecho de producir, sino en un transformarse a uno mismo gracias al propio proceso. Asimismo, es crucial para el desarrollo de la inteligencia, de competencias, habilidades y sensibilidades (Dejours, 2012).

En efecto, todo trabajo produce un movimiento en el sujeto de cierta inteligencia inventiva. Esta se halla lejana a la idea de una inteligencia asociada al cerebro y al desarrollo de habilidades aprendidas antes y fuera del trabajo, se trata de una inteligencia anclada en el cuerpo y que se desarrolla en ese *hacer*. En suma, el trabajo es una actividad de pensamiento y de elaboración de la experiencia (Dejours, 2012).

De las entrevistas se desprende que las tareas están organizadas en función de objetivos. En general, existe un plan de trabajo, el que les asignara tareas.

Además de esto, y en el tiempo libre, los trabajadores suelen llevar a cabo otras de mantenimiento y pintura de las instalaciones.

En una de las empresas visitadas, sus trabajadores comentaron: “Es más riguroso el tema de los permisos de trabajo, de todos los trabajos que se van a hacer, quienes los van a efectuar, qué herramientas van a utilizar”. “En los otros lugares los programábamos en la misma locación, como no había tanta gente como acá, los programábamos nosotros, a través de mail junto con el cliente”.

Hay, en opinión de los trabajadores, una relación entre la existencia de planes (permisos de trabajos aprobados) y la seguridad; cuando hay un trabajo de planificación, se reducen las posibilidades de accidentes. Se le pregunta cómo se hubieran evitado los accidentes: “Con un poco más de organización en esa empresa, porque era todo muy desorganizado en esa empresa”. “Tendría que haber un permiso de trabajo, un bloqueo, un permiso de trabajo es donde vos formulas el laburo que vos vas a hacer, los posibles accidentes que puede haber, y cómo contrarrestar esos posibles accidentes que puede haber, un ATS, un Análisis de Trabajo Seguro”.

Los planes, en diversas ocasiones, reflejan una posibilidad para evitar accidentes: “Siempre tenemos metas que cumplir, el progreso y el alcance de los objetivos tenés que hacerlos dentro de ciertos márgenes, este pozo arrancó de diez, luego tuvimos un problema con una maniobra, cuestiones climáticas, venía como pozo récord y ya no lo es, pero, ¿qué voy a hacer, volverme loco? Vos tenés tus objetivos y tus curvas de avance, íbamos de diez pero si yo la supero y mato a tres

trabajadores, no sirve; por eso hay que hacer un balance. Lo primero es la seguridad. Sin accidentes y los mejores rendimientos”.

En casi todos los casos, existen planes: “Hay un plan de trabajo el jefe de equipo distribuye las tareas”. “Van todos los días a sala de operaciones a informarse de las tareas que tienen que hacer”.

#### *6.7.1. Autonomía en la organización de las tareas*

En palabras de los entrevistados, los trabajadores cuentan con un grado de autonomía relativa sobre todo en lo que respecta a la posibilidad de interrumpir las tareas por cuestiones de seguridad, aunque esta se encuentra más limitada al momento del montaje y desmontaje de estructura, el que coincide con mayor intensidad de la tarea y frecuentemente con más riesgos.

Este aspecto resulta claro, por ejemplo, cuando sostienen: “Nosotros tenemos la autoridad, decir que no se puede salir porque hay viento y por seguridad, igual que nosotros tenemos la posibilidad que nos dan, esta máquina no está bien y la tenemos que parar. Saben que sabemos del tema y estamos con la experiencia de trabajo de lo nuestro, entonces ellos dicen, les digo, está complicada la máquina, la tenemos que parar, no se sale hasta que no calmen las ráfagas, ventearán un poco más de gas, porque la máquina está parada”.

La autonomía no se limita al entendimiento de la seguridad también a avanzar y tener iniciativa respecto del trabajo. “Cuando se terminan las tareas que le da el jefe busco otras, limpieza y pintura sobre todo, mirá, a veces me dicen yo no me siento en condiciones seguras de trabajar o veo que esto es riesgoso, le digo

está bien, perfecto. Lo importante es si tenés criterio para decirme flaco no puedo laburar, tengas criterio para decirme, ahora puedo laburar también”.

En otro caso se evidencia la iniciativa de los trabajadores: “Vos aportás ideas y te dan bola, el tema de la herramienta para trabajar. Mirá, por qué no hacemos esta herramienta, en el sentido nos llevan el apunte y se hace porque siempre va a tirar para mejorar y somos nosotros los que estamos ahí laburando y haciendo fuerza y siempre estamos buscando hacer herramientas. A veces hacemos de ingeniero, hay varios que son muy inteligentes y han diseñado herramientas y le han dado bola y funciona bastante bien”.

La existencia de planes y de una organización del trabajo, junto al escenario donde se llevan a cabo las tareas (estepa patagónica), impone un marco a la autonomía de los trabajadores. Estos, por lo general, deben atenerse al plan de actividades previsto.

La idea de un trabajador dispuesto y con iniciativa se explica a partir de las nuevas relaciones laborales. Emerge como consecuencia de la *responsabilidad* por el propio destino, por lo que debe aportar habilidades sociales y emocionales, trabajar en equipo, ser polivalente e invertir en su constante actualización para estar a la altura de las cambiantes circunstancias laborales y, por lo tanto, acrecentar su empleabilidad. La responsabilidad y la autonomía son dos caras del discurso neoliberal y consisten en “un mecanismo de inscripción subjetiva de la dominación que está en el origen de la exigencia generalizada de implicación de los individuos” (Wlosko, 2019, pág. 39)

### *6.7.2. Presión por plazos y calidad*

Del análisis del conjunto de las entrevistas, surge una tensión entre las necesidades de la producción y la seguridad en que esta se lleva a cabo, media entre uno y otro aspecto distintos grados de presión respecto, sobre todo, de los tiempos y como se mencionó anteriormente la presencia de actividades solapadas aumenta la presión en el ritmo de trabajo.

La presión existe y los trabajadores la visualizan en lo cotidiano: “El problema acá es que se está operando la planta y a la vez se está construyendo. Entonces siempre vas a tener riesgo ahí”. “No se puede prevenir, porque tenés que parar la producción y eso es lo que no quiere la productora, deja de vender gas”. Se puede ver esto en un caso particular: “Nos pasó una vez estaban poniendo el techo de los compresores de aquel lado porque de este lado ya estaban puestos y vos tenías que tener en marcha los compresores y aquellos todos parados sin gas todos venteados pero cada máquina bombea 2 millones de metros cúbicos de gas y ya estaba estipulado una venta equis y entonces necesitabas tener las máquinas en marcha, entonces se iba haciendo así”.

Hay presión e incluso esta puede transformarse en equivocaciones en las tareas y sanciones a los trabajadores responsables de ellas: “A mí me suspendieron, porque se hicieron mal unos papeles de control de sólidos, éramos dos y teníamos un montón de cosas, teníamos la unidad de control de sólidos, la zaranda, las piletas y teníamos que manejar todo entre dos y por ahí los tiempos no te dan. Tenías problemas con una máquina, que estabas metido acá y descuidas lo otro y bueno por unos papeles que se hicieron mal y como justo se enteraron que

perdimos la empresa xxxx, se calentaron y nos suspendieron”. En ocasiones, existe cierta naturalización de estas situaciones: “Te acostumbrás a las presiones, lo bueno es saber adecuarse para trabajar tranquilo”.

Existe una brecha entre lo prescripto y el resultado real ya que el trabajo no es nunca mera ejecución de normas y/o procedimientos. Dicha distancia existe siempre, con independencia de las cualidades de la organización laboral. Y ello puede proporcionar cierto margen de maniobra e inventiva al trabajador. Sucede que muchas empresas niegan dicha brecha e interpretan los fracasos cotidianos como fallas en la competencia y seriedad del trabajador, o incluso como mala voluntad y falta de compromiso (Dejours, 1998).

### *6.7.3. Evaluación de desempeño*

Los trabajadores son evaluados, esa valoración de su trabajo asume distintas formas y grados de formalidad, pero siempre hay un supervisor o responsable que se encarga de evaluarlos.

En el caso de un entrevistado con responsabilidad, claramente comentó: “Hay una evaluación que se hace de los trabajadores”. “Sí, se evalúa anual y semestralmente. Existe un plan de carrera”. En el ingreso mismo se inicia la evaluación: “Lo primero es que la gente entre a trabajar, darle un tiempo, después podés ver cómo va, y decir este turno trabaja muy bien, este otro está flojo y así”.

Los trabajadores tienen, en general, buena relación con sus inmediatos supervisores o jefes: “Tenemos supervisores que son re piolas, no tienen problemas para nada, son re humanos”. Aunque desconocen si son evaluados y los

mecanismos de esas valoraciones: “A nosotros no nos ha tocado. Si he escuchado que a las demás personas, generalmente en la planta como te digo se toma un poquito más de importancia en ese sentido, a ellos sí”.

Según Dejours (2019), la introducción de la evaluación individualizada del desempeño es responsable por cierta destrucción del tejido social del trabajo y la solidaridad. Y advierte que incluso los trabajadores sindicalizados sucumben ante la dinámica de competencia y desconfianza mutua. Asimismo, advierte respecto del peligro que representa la evaluación individualizada del desempeño que deriva en una idea de *juntos pero solos*; esta nueva reorganización del trabajo se apoya en la soledad. “Si alguna vez lo persiguen, si es víctima de injusticia, ningún colega se expone. Este es un dato del nuevo mundo de trabajo y caracteriza la situación actual. Es un verdadero estrago” (Dejours, 2019, pág. 67).

#### *6.7.4. Trabajo en equipo y colaboración*

De lo relevado en las distintas entrevistas, hay un acuerdo sobre la existencia del trabajo en grupos, ya sea en las distintas actividades pero también en los distintos niveles jerárquicos de la empresa. Hay reiterados testimonios para ilustrar dicha situación: “Se trabaja bien, se piensa más o menos igual”. “Trabaja en grupo, por ejemplo con el tema del viento nos cuidamos entre nosotros, dependemos uno del otro”.

De acuerdo a lo sostenido, parece existir, en general, una muy buena integración entre trabajadores y mandos medios: “Hay trabajo en equipo a nivel jerárquico, pero también de los operarios” “Con mis jefes me llevo de 10. Nunca me lleve también con un jefe” “No siempre es el mismo equipo de trabajo, por ahí yo

estoy en mi diagrama y en el medio me pasan a la noche porque quizá un viejo le paso algo tuvo que bajar. Nos conocemos todos, no hay problema con el grupo, a veces estamos con uno, a veces estamos con otros”.

La propia tarea, a veces, impone este tipo de organización del trabajo: “Hay que hablar con todos porque los objetivos son distintos, por ejemplo, hay viento y te paran las actividades Cuando se ingresa siempre se es acompañado por un trabajador de más experiencia”.

Los trabajadores establecen lazos de cooperación y compañerismos entre sí ya sea tanto en lo referido a las tareas laborales como a espacios por fuera del trabajo. En sus palabras: “Soy buen compañero y tengo buenos compañeros. En todas las tareas se trabaja con pares”. “Hoy por hoy, hay dos por equipo. Dentro de las dos horas que estás fracturando son dos personas por sector, o sea, en el sector bomba, en el sector brender, y te vas acomodando, se queda uno en el sector en el que estás, si vos sos compañero con el que estás: vos andá a descansar yo me quedo las dos horas y en la próxima fractura al revés y se sabe, se hace. Hoy por hoy estoy en el brender y con el que estoy hacemos así. Si a vos te mandan a reparar una bomba y terminás y ves si podés ayudar a tus compañeros los ayudas, a limpiar los trapos sucios”.

Estas interacciones exceden lo laboral, por ejemplo, un responsable comentó: “Tenés que hacer un poco de soporte de las personas que trabajan acá”, pero también entre los propios trabajadores se dan relaciones que exceden lo laboral. “Nos repartimos bien las tareas. Cuando podemos un franco nos comemos un asado... nos llevamos de 10”. “Bromeando, tratamos de sacarlo, porque cuando

los vemos que se encierran mucho por ahí sentimos que les pasa algo. Buscamos charla, que nos cuente o venimos y nos distraemos en el pool”.

Muy posiblemente el aislamiento en los campamentos o incluso la convivencia en los trailers refuercen este tipo de lazos. Tal como ha demostrado el experimento de la Western Electric Company, la ética del trabajo en equipo y las relaciones interpersonales y emocionales impactan positivamente en el desempeño laboral. El grupo afecta el comportamiento individual y, a mayor integración grupal, mayor es la predisposición al trabajo (Hart, 1942).

#### *6.7.5. Expresiones de violencia y/o acoso laboral*

La violencia, en el ámbito laboral, es entendida como un fenómeno amplio que puede manifestarse de diversos modos diversos, por ejemplo, atentados a la dignidad, a la integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador. Por su parte, estas pueden ser el resultado de situaciones de abuso de poder que se manifiestan mediante intimidaciones o amenazas, acoso, maltrato físico o psicológico, discriminación, etc.

En principio, y en los casos relevados, se identificaron situaciones de maltrato o violencia psicológica aunque, al parecer, son casos puntuales y no un aspecto extendido dentro de la actividad. Esto se vislumbra en el caso de una desvinculación laboral, por ejemplo:

“Violencia creo que no pero sí lo que este año me pasó que fue a fines de año, yo estaba adentro de una locación que se llama Barditas que cerró que estaba a 5 kilómetros de Cutral Có, la operadora era xxxx, antes de eso

estaba xxx, se terminó el contrato se terminaba en diciembre, lo que sí fue una muy mala manera de comunicar fue ponerle en vez de decirnos que quedaba a un año de contrato en diciembre se termina, el supervisor que teníamos en ese tiempo y el muchacho de seguridad nos mentían nos decían que no que se había extendido cuatro años entonces vos te olvidás, te daba una tranquilidad momentánea y cuando llegó el momento resulta que sí se había terminado el contrato entre xxx y la operadora, teníamos cuatro motogeneradores que nos son los que teníamos acá eran otros, se terminó el contrato, quedé en bolas, no sabían a qué locación llevarme, me decían que no sabían me decían que hable con el delegado, yo hablaba con el delegado, no me respondía no me respondía ...no me daban una respuesta, a lo que yo quería a lo que iba a pasar conmigo ...no pasaron muchos días. Tenía temor a quedarme sin trabajo. Yo ya teniendo un hijo es otra cosa, se ve que después de tantos llamados me atendió y en eso me tocó venir acá, cubrir estas dos locaciones, no convencionales, de la ciudad de Añelo arriba y Fortín de Piedra”.

En otro caso, un trabajador refirió: “Tengo problema con un jefe de equipo que me está ensuciando, habla con uno, habla con otro. Esto fue hace un año. Ahora tengo otro jefe. Por ese motivo me mandan para acá, hay gente buena y hay gente a la que si le caés mal te la va a hacer imposible. Yo trabajo muy rápido y por ahí a la gente no le gusta o no te lo reconoce y te ensucian. Fue algo personal conmigo. Fue un jefe y una boca de pozo”.

En el caso de los jerárquicos, alguno sostuvo: “El clima de trabajo a veces son densos, la lejanía se presta para climas densos. Se puede discutir miles de veces, pero luego ya está. Nosotros los sábados a la noche comemos asado y tratamos de involucrar a la mayor cantidad de gente”. Y en la misma línea: “Hay situaciones que tenés que saber llevarlas adelante, la tarea nuestra es llevar la operación adelante. No, no peleas no. Discusiones verbales nada más, pero que se llegue a las manos no vi en ningún lado”.

Al respecto, resulta un aporte valioso la siguiente cita:

Como se sabe, las modalidades de dominación del capitalismo en su mutación neoliberal no requieren del control disciplinario ni del uso de la violencia directa (salvo crisis orgánicas). Estas proceden capturando a los sujetos por medio de incitaciones moduladas en forma de enunciados persuasivos y seductores que los invitan a involucrarse e implicarse en su trabajo como seres “libres”, a desear el éxito de modo tal que sus valores se identifiquen con los de la organización (Salmon 2004) y su deseo coincida con el de la empresa que es, a un tiempo, el de la empresa de sí... (Wlosko, 2019, pág. 42).

## **6.8. Tiempo libre**

### *6.8.1. Vida social en la Operación*

La vida social en torno a la Operación parece estar restringida por el cansancio y el poco tiempo disponible luego de la extensa jornada. El contacto con la familia aparece como una necesidad al finalizar la jornada y la televisión es la

actividad de esparcimiento con más menciones durante las entrevistas: “Miro mucha tele, siempre vemos con un compañero del campamento tele. Luego hablo con mi familia y me voy a dormir”.

Si bien en algunos campamentos hay espacios destinados al esparcimiento y al entretenimiento, como sala de juegos, gimnasio, etc., el cansancio no parece dejar muchas energías a los trabajadores y, en el poco tiempo libre del día, no parece haber demasiada interacción entre los trabajadores: “Decidís quedarte charlando por teléfono con tu familia el poco tiempo que tenés... y mirás alguna película pero más que eso, no tenés más para hacer”.

De la misma manera, cuando se consultó por el uso del salón de juegos, dijeron que “muy rara vez salimos a jugar, por una cuestión de... preferimos quedarnos en la pieza... como salimos cansados preferís irte a dormir”. Esto no quiere decir que no haya buenas relaciones entre los trabajadores y, de hecho, algunos dicen utilizar las instalaciones y pasarla bien con sus compañeros: “Estar lejos de la familia es raro, ¿no?, pero después la verdad los compañeros, las actividades que hay, tanto gimnasio, sala de estar, pool, se lleva bien”.

No obstante, lo que surge de los relatos de los propios trabajadores es que, luego de la jornada de trabajo, la mayoría de ellos opta por el aislamiento y el descanso más que por las actividades colectivas. En este sentido, son muy ilustrativas las palabras de un Company Man sobre su percepción acerca del tiempo libre:

“¿Tiempo libre acá en el rig? ¿A qué le decís tiempo libre? La gente que permanece acá no tiene tiempo libre. Si te muestro mi tráiler tengo unas pesas una máquina para hacer ejercicio, por ahí hago pero yo estoy acá, no puedo salir de la explotación al ser el responsable de la seguridad. Los trabajadores pueden salir a caminar por los caminos rurales, deben ponerse un chaleco fluorescente”.

Como se observa, tanto el tiempo libre como las posibilidades de acción son muy limitadas durante los días de trabajo en el campamento. Dentro de la explotación, o la base, hay poco que hacer: compartir una comida con los compañeros, hablar con la familia de manera virtual, ver televisión, aunque dadas las extensas jornadas laborales, el tiempo se usa para recuperar energías. Sin embargo, para sostener las exigencias propias de la tarea, así como la exigencia que implica la distancia respecto del hogar, se puede decir que hay presencia de ciertos rituales colectivos en los tiempos de descanso y en el intercambio con colegas.

#### *6.8.2. Hogar y familia*

Los regímenes de trabajo en el sector petrolero (1x1, 2x1) hacen que los trabajadores tengan, luego de los largos periodos de actividad, varios días seguidos de franco. En algunos casos estos francos pueden ser de 7 o de hasta 9 días corridos, dependiendo de la cantidad de días trabajados.

Esta situación es, a priori, valorada positivamente por los trabajadores ya que les permite recuperar, de alguna manera, el tiempo que pasan alejados de sus familias y afectos y dedicar, además, tiempo para sus pasatiempos u actividades

personales. En su testimonio, los trabajadores entrevistados destacan el tiempo que pasan con la familia en su periodo de franco:

“Hago cosas todo el día, siempre me despierto temprano. Aprovecho el tiempo con mi hija y amigos”.

“Me dedico a mi familia, escuela, deportes, fútbol”.

“Salgo con mis amigos, o sea con mi familia. Siempre nos juntamos con familia, nos juntamos con amigos, en casa. Después de salir a bailar, si me preguntas de eso, no, no salgo a bailar... siempre en familia”.

“Nos juntamos con mis hermanos, por ahí, con mi vieja con mis viejos nos juntamos. O salimos de viaje con mi mujer y mis hijos”.

La relación del trabajador con su familia adquiere varios matices. Estos momentos de disfrute se mezclan con cierta culpa por el tiempo y los momentos perdidos y la extrañeza sobre su propio rol en el hogar tras las ausencias prolongadas:

“Yo era soltero cuando comencé a trabajar así, lo que uno por ahí no entiende, mi señora es como mamá y papá a la vez, primero porque ha recibido los títulos de los nenes sola" "Hay cosas que no se pueden evitar, como ser yo puedo pedir un día, no hay problema, pero no podés pedir un día, llamar ahora y decir mañana no puedo venir, porque ellos capaz no tienen un relevo, capaz con una semana ya está bien”.

“Trato de hacer la mayor de cantidad de cosas posibles en mi casa. Arreglar el patio, levantar alguna parecita si tengo que levantar, ahora construí en mi

casa”. “Soy dibujante, soy dibujante profesional y me gusta eso y ahora estoy empezando a tatuar. El tema es que no te da el tiempo... porque para eso yo tendría que sacar el tiempo que tengo para mi familia y dedicarlo a eso”.

En algunos testimonios, como el que sigue, se observa de forma muy gráfica cómo la vida doméstica es percibida por el trabajador como “cansadora”, a diferencia de su vida en el pozo que se asume ya como natural: “Allá —en la casa— se descansa menos que acá... estoy con mi nene, lo llevo a fútbol, lo llevo al jardín, bueno, después comparto con mi viejo, por ahí si lo veo atorado a mi viejo con su trabajo lo ayudo... y después con los amigos”.

Se observa cierta sensación de ajenidad en los trabajadores respecto del hogar y, por el contrario, se vive con mucha naturalidad la vida en la operación, aún con sus largas jornadas y la vida en el campamento. Pero, indudablemente, el trabajo lejos de la familia, especialmente para los que tienen regímenes de permanencia, se presenta como la faceta más dura para los trabajadores entrevistados.

Es decir, el trabajo penetra profundamente en todos los aspectos de la vida de quienes trabajan y, tal como se desprende de las entrevistas, esto ocurre más allá del horario laboral. Dice Dejours al respecto:

Uno se lleva el trabajo afuera. Y cuando se tienen problemas en el trabajo, estos generan consecuencias en las relaciones con el cónyuge, los hijos... porque uno está fastidioso, angustiado, tiene insomnio... Entonces, el trabajo en realidad penetra profundamente en la personalidad; y en este sentido, el

abordaje denominado de la “calidad de vida en el trabajo” no busca entender estas relaciones. Utiliza indicadores superficiales que pasan por alto lo esencial, aquello que es necesario entender para poder actuar (Dejours, 2019, pág. 59)

### *6.8.3. Oferta lugares de esparcimiento y hábitos de consumo*

Para quienes viven en Neuquén y alrededores, la oferta de lugares de esparcimiento parece haber crecido en el último tiempo: “Hay cines, teatros, lugares para comer”. “Cervecerías hay muchas ahora. Abrieron varios restaurantes. Después el casino no soy habitué del casino, no me gusta”.

No parece haber, en cambio, tanta oferta en ciudades más chicas cercanas a Vaca Muerta, como declara un trabajador que vive en Zapala: “Shopping no hay, teatro tampoco. Tenemos cine, de todo un poco, como una ciudad norma.”.

También los trabajadores hicieron varias menciones a actividades deportivas como jugar al fútbol, correr, ciclismo, etc., que realizan durante sus días de franco: “Desde los quince años jugué al rugby y tengo un grupo que nos juntamos a jugar al rugby, en veteranos y la idea es golpearse un poco... jugamos en Neuquén”. “Juego en la liga de futbol en mayores de 35 años”.

“Tengo un cuatriciclo y una lancha, me voy a la cordillera y eso es lo que disfruto. Me voy a cualquier lado... Me voy a Plaza Huinca que tengo mis familiares. O en Rincón hay lugares muy bonitos para andar en cuatri. Hay unos cañadones para andar en cuatriciclos y ahí vos te despejas, ahí te salís de todo”.

“Yo juego al fútbol y toco la batería y es impresionante en cómo te descargas con eso. Por ahí te peleás con alguien acá, porque pasa y te vas de franco recaliente, yo llego a mi casa y me desconecto. Pero eso, el fútbol y la música me despabilan a mí”.

### **6.9. Consumo problemático de sustancias**

Como se dijo al inicio, durante las entrevistas, al hablar de consumo problemático de sustancias, los trabajadores, en general, obvian que eso fuera un problema grave. Si bien no todos desconocen la existencia del consumo de sustancias como una problemática, en general, en este primer estudio surgió que es un problema no visible en el ámbito laboral:

“Yo no vi a eso, porque me tocó justo, el más joven es él y ni siquiera ni fuma, tengo mis compañeros que fuman, yo no fumo, de todo el grupo sólo dos fuman, el hábito más grande que tienen, ya otro hábito no le he visto...”

“Más que nada se escucha, yo no le he visto, pero se escucha el tema de alcohol y drogas, en el hidrocarburo”. “No veo consumo. Puedo ser que a la noche te tomes una copa de más, pero te va a dormir y a la mañana te levantas bien”.

“No hay problemas de consumo. No hay que usar porque no solo te arriesgas vos sino también tu compañero. Hay gente que coquea. Puede ser que los que estén instalados se droguen, pero no lo sé”.

En todos los casos donde se hizo mención del consumo de sustancias, se habló de alcohol y nunca de drogas u otro tipo de sustancias: “Yo tenía un

compañero de trabajo que era alcohólico... alcohol es quizás lo que uno puede capaz más encontrar en este rubro, no sé si lo otro desconozco eso”.

“No es capaz que sean alcohólicos pero capaz la noche anterior se tomaron dos cervezas y le salta, si es poquito no sé”.

“Fuera de la empresa está todo hecho un despelote. Los adolescentes chupan mucho. Los trabajadores no salen tanto como antes, ahora todos queremos llegar al campamento y quedarme acovachado ahí”.

Como en otras dimensiones, aparece en los relatos de los trabajadores la referencia a un pasado indefinido en donde todo parecía ser menos profesional, menos regulado y controlado. Y al hablar de la situación actual y de su relación con el consumo aparece muy fuerte, en todas las entrevistas, la presencia de los controles que realizan las empresas para detectar alcohol y drogas:

“Acá te hacen controles siempre, cuando menos lo esperás te hacen controles y es causal de despido, nosotros ya tenemos una declaración jurada, no fue siempre así, hace cinco años atrás o un poco más...”

“Antes estábamos con la botella de ginebra en el camión por el frío pero ahora no. Hoy por hoy no se puede hacer más nada de eso. Es distinto la forma de trabajar antes a lo que es hoy”.

“Hace unos años atrás era un poco descontrolado, salía a comer y tomaba mucho. Ahora sólo tomo una cerveza a la noche por el tema de los controles. No vale la pena. Cuando pasan los años tomás todo de otro punto de vista”.

En este sentido, se encontraron en los testimonios algunas posibles explicaciones a este cambio de política: “Lo que pasa es que a vos te va a salir más caro si vos te tenés que recuperar a que ya tengas el curso, las pruebas”.

La existencia de controles tan sistemáticos entra en contradicción con el relato de los trabajadores que relativiza o desconoce el consumo. Además, estos controles vienen acompañados por políticas menos tolerantes por parte de las empresas. Donde antes había un acompañamiento y una política preventiva y de intento de recuperación del trabajador con problemas de consumo ahora hay, en cambio, una causal de despido directo:

“A partir de que pasó eso que ya te daban una capacitación de alcohol y drogas y te hacían firmar que era motivo de despido”

“Que yo sepa no, además acá hacen control de alcoholemia todos los días. Te pueden despedir”.

“Sí, ha habido casos que si gente que tiene problemas con adicciones quizás y no duran mucho porque en algún momento les toca el test y chau”.

“La empresa hace controles de alcoholemia todas las mañanas cuando vos entras a trabajar y de drogas cada tanto, es medio sorpresivo. Si hay alguien que no paso por alcoholemia llaman por radio para que vayas a hacerte el control”.

La presencia permanente de los controles aplicados por las empresas visibiliza de forma indirecta la problemática del consumo que los trabajadores no

reconocen abiertamente, pero también aparecen algunas menciones directas a esta misma problemática:

“Hacemos controles y encontramos varios positivos, la gente no me cuenta si consume, yo en mi casa tomo vino. La política para los que dieron positivos fue no dejarlos entrar ese día pero luego derivar a la doctora. Si luego están bien vuelve a trabajar. La selección de a quienes se les aplica el control es al azar. A mí también me los hacen. Si le da positivo ese día no puede seguir trabajando”.

“Como nosotros estamos en el sector de campamento, para la gente que se retira del campamento ya sabemos por qué se retira. Hay gente que viene y te dice mira me dieron la baja porque me dio positivo”.

A partir del análisis de las entrevistas, se identificaron dos perspectivas relevantes. En primer lugar, se observó una tendencia entre los trabajadores a minimizar el consumo de drogas y alcohol dentro del sector de hidrocarburos. Los relatos sugieren que el consumo problemático se asocia a contextos externos al ámbito laboral. Si bien se reconoce la existencia de dicho consumo en el entorno de trabajo, se lo describe como un fenómeno no visible, aunque sí nombrado, vinculado principalmente al alcohol y el coqueo.

Por otro lado, sí apareció como un indicador muy presente el cambio que hubo en las políticas empresarias dentro del sector con respecto al consumo problemático. Antiguamente, según los testimonios, las políticas apuntaban a la recuperación de los trabajadores y hoy las empresas, por una cuestión de costos,

apuntan a una clara política de control y prohibición del uso de drogas en los sitios de trabajo, con testeos al ingresar a la zona, otros sorpresa en los campamentos y bases.

Esto última pareciera ir a contramano a la tendencia por dejar de lado, cada vez más, el abordaje prohibicionista. Esto puede ser interpretado a la luz de los intereses estrictamente económicos de las empresas, y la falta de responsabilidad social de las mismas. Este punto trasciende la propia investigación ya que debería ser pensado a la luz de la ética empresarial, el derecho laboral, los sistemas de relaciones laborales, la seguridad social y la salud, y los procesos de flexibilización que los hacen interactuar.

Por su parte, esta emergencia prohibicionista puede ser pensada, también, desde la idea de *individualización*. Es decir, el trabajador es concebido como un sujeto desanclado de lo colectivo y de lo social. Esta tendencia fragmenta los vínculos en el ámbito laboral, los cuales son reemplazados por una visión personalista que pone el foco en el conflictos psicológico. Este modalidad de abordaje no comprende un error de cálculo por parte de las empresas, sino que constituye un mecanismo para garantizar que ciertos fenómenos no sean pensados a la luz de los intereses colectivos, materiales y concretos (Wlosko 2019).

#### **6.10. Lo mejor y lo peor del trabajo**

A continuación, se realiza un cuadro que sintetiza, tomando los testimonios textuales de los entrevistados, los aspectos más y menos valorados del trabajo.

Lo mejor del trabajo	Lo peor del trabajo
Lo que más me gusta es la variedad, la capacitación, los viajes, un poco andar en todos lados.	Lo que menos me gusta el viaje, el tráfico, el traslado. Pierde mucho tiempo en eso.
Lo que más me gusta es la posibilidad de aprender cosas nuevas que uno no conoce.	Lo que menos es el tiempo que un está catorce horas que estás afuera y el sedentarismo.
Yo me siento feliz con mi trabajo y veo que el personal en general lo veo bien.	Lo único que veo es que el personal hace 14 días y eso es muchísimo, el cansancio es muy fuerte, cae el rendimiento
Lo que me gusta es la tranquilidad de saber que voy a tener continuidad y que siempre voy a cobrar y puedes proyectar.	Y lo peor el hecho de estar lejos de la casa, es eso. La familia ya está acostumbrada, los chicos eran chicos cuando empezó a trabajar.

<p>Los que más me gusta es todo el trabajo este: perforaciones. Muchos se piensan que es poner algo y hacer un agujero y listo. Tenés un montón de cosas que vas aprendiendo, de la tierra, todo eso. Es lindo porque vas aprendiendo.</p>	<p>Lo único que tiene, es por la plata.</p>
<p>Lo que más me facilita es el compañerismo. Estamos reparando pero hablando, te cagás de risa. Gracias a dios todos nos llevamos bien y te cagás de risa, pasa el día rápido, cuando te das cuenta ya está en la última etapa.</p>	<p>Lo peor: perdés mucho tiempo acá y no con tu familia. Acá estos siete meses metido acá dentro, para mí eso sería lo peor. Cuando llegar a tu casa, yo ya tengo mi hijo que ya tiene 21 años, desde que era chiquito y ahora tiene 21. En ese sentido es como llegas y es otra cosa. Lo que más me complica es cuando te mandan a hacer boludeces decimos nosotros. Estamos parado por viento, no se puede trabajar, pero por ahí le buscan la vuelta para tenerte afuera, está bien es el laburo de ellos, a ellos le pagan</p>

	para eso y a nosotros para laburar. Siempre hay algo para hacer.
--	---

### 6.11. Algunas consideraciones preliminares

Los resultados antes consignados en este informe, cabe recordarlo, son producto de una indagación cualitativa descriptiva a través de la realización de entrevistas y observación no participante de la situación socio laboral de los trabajadores de Vaca Muerta. Los 13 trabajadores entrevistados son de 4 empresas, hay otras tantas más operando en la zona.

La visita a la zona se realizó, a juicio de la autora, en un momento particular signado por el cambio de parte de las condiciones de trabajo fijadas en la adenda al Convenio Colectivo de Trabajo y los accidentes mortales ocurridos luego de ese cambio. Por lo que, probablemente, sea este un momento de transición respecto de temas centrales para el desarrollo de la actividad como lo son la capacitación, la seguridad, el rol de los delegados y sindicatos y la capacidad de inspección del Estado. Estos elementos constituyen, entonces, criterios con los que observar y acotar los hallazgos encontrados en esta primera aproximación a la elaboración de un diagnóstico de la situación de los trabajadores.

En el caso del consumo de sustancias problemáticas en el ámbito laboral, cabe hacer algunas aclaraciones. En particular, las entrevistas se hicieron en las empresas en un momento en que en todas contaban con una política en la materia,

se llevan controles al ingreso al trabajo y los trabajadores firman cartas de no consumo, hay controles sorpresa, etc., lo que probablemente explique el porqué del “bajo registro” en las entrevistas de este fenómeno, que, como se mencionó anteriormente, es una forma de registro de la problemática al interior de los trabajadores. Esto coincide en los reiterados testimonios en los que los trabajadores ubicaban el problema de las adicciones, por decirlo sintéticamente, afuera del espacio de trabajo, en la sociedad. Esto abre la posibilidad de continuar este estudio con otro tipo de relevamientos a los trabajadores del sector hidrocarburífero, para seguir indagando sus experiencias y opiniones sobre este fenómeno.

Las perspectivas de crecimiento y desarrollo de Vaca Muerta y el cuidado de sus trabajadores/as implican la necesidad de ampliar el estudio de la situación laboral mediante la realización de una encuesta, en la zona, para poder así contar un mejor diagnóstico y diseñar políticas públicas específicas respecto de esta realidad.

La situación de los trabajadores durante el periodo horario en que no se encuentran desarrollando sus actividades laborales, en situación de aislamiento respecto de sus vínculos familiares y sociales, viviendo en locaciones aportadas por las empresas, constituye un plus de responsabilidad respecto de las consecuencias psíquicas, emocionales y conductuales que pueda tener. No hay constancia al respecto de ningún tipo de acompañamiento ni apoyatura en tal sentido, configurando la situación indicada un factor ineludible de riesgo con relación a los consumos problemáticos.

Surge de los relevamientos y de las entrevistas llevadas a cabo una concepción individualista del cuidado y de la responsabilidad con respecto a los cuidados corporales, limitándose la empresa a facilitar y otorgar las herramientas y ropa de seguridad correspondiente, sin seguimiento de los posibles padecimientos como la pérdida de contacto con sus ámbitos de pertenencia, la discriminación en las condiciones de la vivienda o de los lugares predispuestos para cenar y dormir de acuerdo a la empresa contratista, y la exposición a largas horas de atención extrema deben tener durante el desempeño de su labor, pudiera ocasionar. Asimismo, puede observarse una cierta propensión a tasar ese padecimiento y considerarlo sustituido por la diferencia salarial que supone el trabajo en esa zona.

## 7. Conclusiones

La explotación masiva de hidrocarburos, que persigue satisfacer las incesantes necesidades energéticas, termina por convertir a la naturaleza y al hombre en meros objetos de intercambio comercial. Añelo, en tanto zona que cuenta con actividad petrolera, ha ido sufriendo un cambio profundo en su morfología y estructura social. Familias enteras acuden allí en busca de un mejor pasar económico. Sin embargo, ello no siempre ocurre. Si bien es cierto que la industria petrolera genera puestos de trabajos propios, así como también impulsa económicamente a la región en su totalidad, ello también trae aparejados fenómenos contraproducentes.

El costo de vida aumenta desproporcionadamente ya que los precios — vivienda, alimentos, etc.— se rigen de acuerdo a los sueldos de los empleados petroleros, derivando en un empobrecimiento en su población histórica. Por lo tanto, se puede inferir que la *teoría del derrame* no se comprueba.

A partir del estudio de campo llevado a cabo, se pudieron identificar una serie de factores de riesgos a la hora de pensar los consumos problemáticos. Por empezar, la jornada laboral puede tener una duración de hasta 12 horas, además de la particular diagramación del trabajo. Algunos trabajadores llegan a tener hasta 10 días consecutivos de trabajo, seguidos de 5 días de descanso.

Los diagramas de trabajo no son un dato menor al momento de pensar la cotidianeidad del trabajador. Dentro de la explotación o la base no hay mucho por hacer, excepto compartir alguna comida con los compañeros, ver televisión o entablar comunicaciones virtuales con la familia. Sin embargo, dadas las extensas

jornadas laborales, el tiempo se termina empleando para recuperar energías. Durante los días francos, el tiempo es dedicado, casi con exclusividad, a la familia y a tareas del hogar.

Por otra parte, la naturaleza de la propia actividad trae consigo una importante exposición a riesgos: maquinarias que trabajan a gran presión, productos químicos, artefactos mecánicos de perforación, herramientas pesadas, explosivos, etc. Además, los enclaves de trabajo se hallan en una zona hostil por su geografía y clima. La mayoría de las operaciones se encuentran alejadas de las poblaciones, en medio del desierto, donde los fuertes vientos y las bajas o altas temperaturas son frecuentes.

A partir de las entrevistas emprendidas, se tomó conocimiento de que los trabajadores tienden a minimizar el uso de sustancias dentro del colectivo de trabajadores de los hidrocarburos. En los relatos, el consumo problemático es algo que se piensa por fuera del ámbito del trabajo, es algo no visible, pero sí nombrado y mayormente asociado al alcohol y coqueo.

Por otro lado, sí surgió como un indicador muy presente el cambio que hubo en las políticas de las empresas del sector respecto al consumo problemático. De acuerdo a los testimonios, antes las políticas estaban dirigidas a la recuperación de los trabajadores. Empero, al momento del estudio, las empresas, motivadas por la reducción de costos, apuntan a una política basada en el control y prohibición del uso de drogas en los sitios de trabajo. Entre las prácticas más comunes se puede mencionar el testeo al ingresar a la zona, así como también testeos sorpresa en los campamentos y bases.

Por lo tanto, se infiere que las empresas adoptan una política más cercana al denominado Paradigma de Seguridad. Es decir, no hay una visión multidimensional del problema. Una política activa, sin embargo, no sólo debe dirigirse a la atención y detección de casos concretos, o a los daños reales y/o potenciales, sino que también debe atender las causas que puedan generarlos. Ello implica la adopción de acciones preventivas y la implementación de una red de contención.

Asimismo, en base a lo observado, también se puede inferir que existe una fuerte contradicción entre el grado creciente de conciencia que van construyendo los trabajadores, sus representantes y mandos medios acerca de los RPST y, por otra parte, la desidia e ignorancia de los empleadores. Los vacíos que se observan en las legislaciones vigentes, la debilidad de los organismos públicos involucrados, y la escasa formación específica de parte de los funcionarios, genera sufrimiento entre los trabajadores, los predispone a contraer enfermedades aún no reconocidas por la legislación en materia de riesgos profesionales e impacta negativamente sobre el funcionamiento de las empresas y organizaciones. De allí la necesidad de articular esfuerzos y conocimientos para hacer frente a tan compleja problemática, con impacto en la salud y seguridad de los trabajadores.

En suma, la problemática de los consumos debe ser abordada teniendo en cuenta la realidad vital de la persona que consume, su ámbito social, económico y cultural. Por lo tanto, si las empresas no hallan una motivación económica para afrontar el problema de los consumos problemáticos desde una perspectiva que contemple el desarrollo humano en todas sus dimensiones, el Estado debe asumir

un rol activo e intervenir para garantizar condiciones de integración y reconocimiento de quienes pudieran ser afectados por aquellos consumos.

Por último, cabe mencionar que se espera que el trabajo emprendido sirva como fuente de inspiración y base metodológica para futuras investigaciones. Los aspectos analizados, debido a su complejidad y dinamismo, requieren constantes revisiones, además de abordajes multidisciplinarios y multisectoriales. Maximizar el bienestar de las zonas petroleras y garantizar la salud de los trabajadores no puede recaer en el ámbito privado.

## Bibliografía

- Anduiza Perea, E., Méndez Lago, M., & Cres, I. (1999). *Metodología de la Ciencia Política*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Arraigada , E. (2013). Clientelismo político y participación local: El rol de los dirigentes sociales en la articulación entre autoridades y ciudadanos en Santiago de Chile. *Polis*, 12(36). doi:10.4067/S0718-65682013000300002
- Audino, P. (2019). El petróleo argentino en las primeras décadas del siglo XX: un comienzo polémico. *Análisis económico*, 34(85). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-66552019000100121](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000100121)
- Benavides, F. G., Benach, J., & Diez-Roux, A. V. (2006). How do psychosocial factors operate at work? Implications for research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 397-405.
- Bonnet, A., & Piva, A. (2013). Un análisis de los cambios en la forma del Estado en la posconvertibilidad. En J. Grigera, *Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007). *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Cámara Argentina de la Construcción. (2014). Vaca Muerta y su impacto en la infraestructura. Obtenido de [https://biblioteca.camarco.org.ar/PDFS/Serie%2023%20Libros%20completos/VACA%20MUERTA%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20INFR%20\(web%20sin%20ISBN\).pdf](https://biblioteca.camarco.org.ar/PDFS/Serie%2023%20Libros%20completos/VACA%20MUERTA%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20INFR%20(web%20sin%20ISBN).pdf)
- Camarotti, A. C., & Kornblit, A. L. (2015). Abordaje integral comunitario de los consumos problemáticos de drogas: construyendo un modelo. *Salud Colectiva*, 11(2), 211-221.

- Canay, R. (2021). Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral. Evaluación de Interés y Percepción General sobre un Programa en Trabajadores Ferroviarios. *Revista Argentina de Medicina*, IX(3), 181-186. Obtenido de <http://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/621/502>
- Cao, H., Laguado, A., & Rey, M. (2015). *El Estado en Cuestión*. Buenos Aires: Prometeo.
- Carman, M., Vieira da Cunha, N., & Segura, R. (2013). *Segregación y diferencia en la ciudad*. Quito: FLACSO. Obtenido de <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20140707123234/segregaciony diferencia.pdf>
- Castejón , E. (1995). La evaluación de riesgos: una reflexión. *Salud y Trabajo*, 111-112.
- CEPAL. (9 de Abril de 2002). Globalización y desarrollo. *CEPAL*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/454c4451-448a-4087-b41e-4ac0b3776d40/content>
- Codeseira, L. (2020). Vaca Muerta. Claves para el desarrollo. *Informe*. Cámara Argentina de la Construcción. Obtenido de <https://www.camarco.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/Claves-para-el-desarrollo-de-Vaca-Muerta-Dig.pdf>
- Comas, D., & Arza, J. (2000). Niveles, ámbitos y modalidades para la prevención del uso problemático de drogas. En FAD, Ayuntamiento de Barcelona & Grup IGIA (Eds.), *Contextos, sujetos y drogas: Un manual sobre drogodependencias* (pp. 237-256).
- Corbelle, F. (2019). La construcción social del 'problema de la droga' en Argentina, 1919-2018. *Revista Ingesta*(1), 14-40. doi:10.11606/issn.2596-3147.v1i1p14-40
- Corte Suprema de Justicia. (2009). Fallos: 332:1963. *Arriola, Sebastián y otros s/ causa n° 9080*.

- Cunial, S. (2016). El uso de drogas ilegales como asunto de política pública en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*(8), 165-195. Obtenido de <https://revistas.unla.edu.ar/perspectivas/article/view/953>
- Dalle, P., Boniolo, P., Sautu, R., & Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: CLACSO. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1532.dir/sautu2.pdf>
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: Lumen/Humanitas.
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus.
- Dejours, C. (2012). *Trabajo Vivo. Tomo I. Sexualidad y Trabajo*. Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C. (2013). *Trabajo Vivo. Tomo II. Trabajo y Emancipación*. Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C. (2015). *El Sufrimiento en el Trabajo*. Buenos Aires: Topia Editorial.
- Dejours, C. (2019). Trabajar hoy: Nuevas formas del sufrimiento y de acción colectiva. En M. Wlosko, & C. Ros, *El trabajo: Entre el placer y el sufrimiento*. (págs. 51-70). Lanus: Ediciones de la UNLa.
- Delfini, M. (2011). *Los procesos de control bajo las nuevas formas de organización del trabajo*. La Plata: Poder y trabajo Editores.
- Department for Business, Energy & Industrial Strategy. (2019). *Government ends support for fracking*. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/news/government-ends-support-for-fracking>
- Dirección Nacional del Observatorio Argentino de Drogas. (2017). *Informe de resultados N°1. Magnitud del consumo de sustancias a nivel nacional*. Buenos Aires: Sedronar. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2018/05/oad\\_2017.\\_estudio\\_](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2018/05/oad_2017._estudio_)

nacional\_en\_poblacion\_sobre\_consumo\_de\_sustancias\_psicoactivas\_magnitud\_del\_consumo\_de\_sustancias\_0.pdf

Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea. (2017). *Promover la salud mental en el puesto de trabajo. Guía para la aplicación de un enfoque integral*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Obtenido de <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2018/08/Guia-Promover-la-SM-en-el-trabajo.pdf>

Fumagalli, A. (2010). *Bioeconomía y capitalismo cognitivo*. Madrid: Traficantes de Sueños. Obtenido de <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Bioeconomia-TdS.pdf>

Fusero, M. (Marzo de 2016). Conceptos básicos para un cambio de paradigma posible en las políticas de drogas. *Revista Pensamiento Penal*(175). Obtenido de <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2016/03/doctrina39135.pdf>

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-247.

Giuliani, A., Fernández, N., Hollmann, A., & Ricotta, N. (2016). La explotación de Vaca Muerta y el impacto socio-económico en la Provincia de Neuquén. El caso de Añelo. *Ciencias Administrativas - Revista Digital*(7), 3-19. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5116/511652569001/html/>

Guber, R. (2016). *La etnografía: método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Guevara Patiño, R. (Segundo Semestre de 2016). El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *FOLIOS • Segunda época*(44), 165-179. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n44/n44a11.pdf>

- Hallam, C., Werb, D., Lai, G., Nougier, M., Melis, M., & Curtis, M. (2012). *Guía sobre políticas de drogas / Consorcio Internacional sobre Políticas de Drogas*. Londres: IDPC.
- Hart, M. (1942). Los experimentos de Hawthorne. *The Canadian Journal of Economics and Political Sciences*(9), 150-63.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1989). Ley N° 23.737. Código Penal. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23737-138/actualizacion>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2014). Ley 26.934. *Plan IACOP*. Boletín Oficial. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26934-230505/texto>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2016, 16 de noviembre). Art. 75. En *Ley de Contrato de Trabajo*. Boletín Oficial.
- Inchaurraga, S., & Manero, E. (2017). Políticas de drogas, alteridades y construcción de la ciudadanía en Argentina contemporánea. *Outros Tempos*, 14, 207-227. Obtenido de <https://hal.science/hal-04300368/document>
- Kornblit, A., Camarotti, A. C., & Di Leo, P. (3 de Mayo de 2011). Las respuestas legales y sociosanitarias frente. *Material de Estudio*. Argentina: Ministerio de Educación. Obtenido de <https://infanciayjuventudsc.files.wordpress.com/2011/05/3-respuestas-legales-y-sociosanitarias-frente-a-los-usos-problemc3a1ticos-de-drogas1.pdf>
- Koval, S., & Koval, M. (2015). *¿Cómo se hace un trabajo académico? Material de apoyo del Taller de metodología y redacción académica*. Salta: Ediciones incertidumbre.
- La Valle, R. (Junio de 2014). Sobre medicalización. Orígenes, causas y consecuencias. Parte I. *Revista Hospital Italiano*, 34(2), 67-72. Obtenido de

[https://www.hospitalitaliano.org.ar/multimedia/archivos/noticias\\_attachs/47/documentos/17666\\_67-72-Lavalle%20Part%201.pdf](https://www.hospitalitaliano.org.ar/multimedia/archivos/noticias_attachs/47/documentos/17666_67-72-Lavalle%20Part%201.pdf)

Landriscini, G. (2020). El trabajo flexible en los reservorios no convencionales en Vaca Muerta. Condiciones y medio ambiente, riesgos e impactos en la salud. *Cuadernos De Investigación. Serie Economía, III(8)*. Obtenido de <https://revela.uncoma.edu.ar/index.php/cuadernos/article/view/2584>

Laurell, A. C. (2013). *Impacto del seguro popular en el sistema de salud mexicano*. Buenos Aires: CLACSO.

Lazzarato , M., & Negri, A. (2001). *Trabajo Inmaterial. Formas de Vida y Producción de Subjetividad*. Río de Janeiro: DP&A Editora. .

Marín , A., García Ruiz , P., & Llano Aristizábal, S. (2013). *Sociología en la organizaciones. Influencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Barcelona: Fragua.

Martínez Pulido, V. (2017). La diversificación energética en Colombia desde las políticas públicas. *Tesis de Posgrado*. Buenos Aires: UBA. Obtenido de [http://repositorio.filo.uba.ar/bitstream/handle/filodigital/4315/uba\\_ffyl\\_t\\_2017\\_se\\_pulido.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.filo.uba.ar/bitstream/handle/filodigital/4315/uba_ffyl_t_2017_se_pulido.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Matus, C. (1987). *Política, Planificación y Gobierno*. Caracas: Fundación Altadir.

Matus, C. (2018). Metodología CiGob-Matus. Procesamiento de problemas públicos. Recuperado de <http://cigob.org.ar/cigob/wp-content/uploads/2015/06/GuiametodologicaCiGob-Matus.pdf>

Meaños, F. (22 de Marzo de 2019). Vaca Muerta: los riesgos de hacerse rico demasiado rápido. *OPSUR*. Obtenido de <https://opsur.org.ar/2019/03/22/vaca-muerta-los-riesgos-de-hacerse-rico-demasiado-rapido/>

Mendes Diz, A. M., Sánchez Antelo, I., & Schwarz, P. (2014). Ámbitos laborales y consumo de sustancias. Un análisis desde la perspectiva de género. *Atenea(10)*, 98-112. Obtenido de

[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/35444/CONICET\\_Digital\\_Nro.c6864ac0-cdc4-46fc-9c97-97f3b3db9df0\\_v.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/35444/CONICET_Digital_Nro.c6864ac0-cdc4-46fc-9c97-97f3b3db9df0_v.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Milanovic, B. (2016). *Global Inequality. A New Approach for the Age of Globalization*. Massachusetts: Harvard University Press.

Ministro de Educación de la Nación. (2011). *Consumo de drogas: ¿qué hacer desde la escuela?* Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación. Obtenido de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005346.pdf>

Morales, S. (4 de Abril de 2022). Déficit habitacional: más de 100 mil familias en Neuquén no tienen vivienda. *AM550*. Obtenido de <https://www.am550laprimera.com/noticias/2022/04/07/481-deficit-habitacional-mas-de-100-mil-familias-en-neuquen-no-tienen-vivienda>

Naciones Unidas. (1961). Convención única de 1961 sobre Estupefacientes. Obtenido de [https://www.unodc.org/pdf/convention\\_1961\\_es.pdf](https://www.unodc.org/pdf/convention_1961_es.pdf)

Naciones Unidas. (1971). Convenio sobre Sustancias Sicotrópicas. Obtenido de [https://www.unodc.org/pdf/convention\\_1971\\_es.pdf](https://www.unodc.org/pdf/convention_1971_es.pdf)

Naciones Unidas. (1988). Convención de las Naciones Unidas contra el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas. Obtenido de [https://www.unodc.org/pdf/convention\\_1988\\_es.pdf](https://www.unodc.org/pdf/convention_1988_es.pdf)

Naser, A., Williner, A., & Sandoval, C. (2021). *Participación ciudadana en los asuntos públicos*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/916b1b3f-32a5-4692-9ea2-f682084dbc74/content>

Neffa, J. C. (2014). El trabajo humano como dimensión de la actividad física. *Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CONICET*. Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2014/06/el-trabajo-humano-como-dimension-de-la-actividad-fisica/>

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-

CONICET/. Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Neirotti, N. (2007). Elementos conceptuales y metodológicos para la evaluación de políticas y programas sociales. *Curso Regional sobre Planificación*.

Niño Rojas, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.

Novick, M. (2018). *El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión*. Santiago de Chile: CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b082d879-5534-4bff-a59f-25d19883293c/content>

Observatorio Argentino de Drogas. (2005). Estudio nacional acerca de la incidencia del consumo de alcohol, tabaco y drogas (ATD) en el ámbito Nacional. *Informe*. Sedronar. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/10/oad\\_2005.\\_estudio\\_nacional\\_acerca\\_de\\_la\\_incidencia\\_del\\_consumo\\_de\\_alcohol\\_tabaco\\_y\\_drogas\\_atd\\_en\\_el\\_ambito\\_laboral.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/10/oad_2005._estudio_nacional_acerca_de_la_incidencia_del_consumo_de_alcohol_tabaco_y_drogas_atd_en_el_ambito_laboral.pdf)

Oficina Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo*. Ginebra: OIT. Obtenido de <https://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo. (2002). Seguridad y salud en el trabajo: una prioridad sindical. *Educación Obrera*, 1(126). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_117514.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117514.pdf)

Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- OMS. (2013). *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030*. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/357847/9789240050181-spa.pdf?sequence=1>
- OMS. (2022). La salud mental en el trabajo. OMS. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Iberoamericana de la Seguridad Social. (2019). *Evolución de la Protección de los Riesgos Profesionales en los Sistemas de Seguridad Social. Una mirada al Sistema Argentino*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/evolucion-de-la-proteccion-de-los-riesgos-profesionales-sys.pdf>
- Oszlak, O. (2013). Gobierno abierto: hacia un nuevo paradigma de gestión pública. *Colección de documentos de trabajo sobre e-Gobierno*. Red de Gobierno Electrónico de América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.oas.org/es/sap/dgpe/pub/coleccion5rg.pdf>
- Perbellini, M. (2016). PROBLEMATIZANDO LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES DESDE LA CORRIENTE PSICODINÁMICA DEL TRABAJO. *Revista Trabalho (En)Cena*, 62-77.
- Poder Ejecutivo Nacional. (2016). Emergencia Nacional en Materia de Adicciones. *Decreto*. Argentina: Boletín Oficial.
- Quaranta, G., & Neiman, G. (2006). Los estudios de caso en la investigación sociológica. En I. Vasilachis, *Estrategias de investigación cualitativa* (págs. 214-237). Barcelona: Gedisa.
- Redacción Neuquén. (6 de Noviembre de 2019). NEUQUÉN. Muerte de operario en YPF: Pereyra culpa a los trabajadores mientras familiares exigen respuestas. *La Izquierda Diario*. Obtenido de <https://www.laizquierdadiario.com/Muerte-de-operario-en-YPF-Pereyra-culpa-a-los-trabajadores-mientras-familiares-exigen-respuestas#:~:text=esto%20se%20termine.->

,Que%20los%20trabajadores%20del%20petr%C3%B3leo%20dejen%20de  
%20ser%20solo%20un,verg%C3%BCenza%2

Rosanvallon, P. (1995). *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Manantial.

Rossi, D. (1993). El mundo se divide entre ladrones y policías. *Margen2*, 1-11. Obtenido de <https://www.margen.org/suscri/margen02/rossi-02.pdf>

Sabatini, F. (2006). *La segregación social del espacio en las ciudades de América Latina*. Santiago de Chile: BID.

Sandoval, C., Sanhueza, A., & Williner, A. (2015). *La planificación participativa para lograr un cambio estructural con igualdad*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cd9c99d5-a80a-465d-ad68-2975f3c02a8d/content>

Santander, A. (6 de Noviembre de 2018). La fiebre del oro negro: Añelo, el pueblo neuquino que sufre los dolores del crecimiento de Vaca Muerta. *Infobae*. Obtenido de <https://www.infobae.com/sociedad/2018/11/06/la-fiebre-del-oro-negro-anelo-el-pueblo-neuquino-que-sufre-los-dolores-del-crecimiento-de-vaca-muerta/>

Sautu, R. (2005). *Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación*. Buenos Aires: Lumiere.

Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico. (2015). *Tramando Redes de Prevención. La prevención de los consumos problemáticos desde la escuela primaria*. Buenos Aires: SEDRONAR. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sedronar-tramando\\_redes\\_de\\_preencion\\_docentes.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sedronar-tramando_redes_de_preencion_docentes.pdf)

Sedronar. (2014). *Entre todos podemos prevenir*. Buenos Aires. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sedronar-entre\\_todos.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sedronar-entre_todos.pdf)

- Sedronar. (2017). Estudio Nacional en población de 12 a 65 años sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas. *Informe de los principales resultados sobre demanda de tratamiento*. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/10/oad\\_2017\\_estudio\\_nacional\\_en\\_poblacion\\_sobre\\_consumo\\_de\\_sustancias\\_psicoactivas\\_resultados\\_sobre\\_demanda\\_de\\_tratamiento.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/10/oad_2017_estudio_nacional_en_poblacion_sobre_consumo_de_sustancias_psicoactivas_resultados_sobre_demanda_de_tratamiento.pdf)
- Soave, M., Bazán, M., Chávez, P., Ferrer, C., Saavedra, M., & Muszio, S. (2015). Aproximación al Concepto de Salud Mental Vigente desde una Perspectiva Psicoanalítica. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, II(1). Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/13197>
- Solmi, M., Dragioti, E., Croatto, G., Radua, J., Borgwardt, S., Carvalho, A. F., ... & Fusar-Poli, P. (2021). Risk and protective factors for cannabis, cocaine, and opioid use disorders: an umbrella review of meta-analyses of observational studies. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 126, 243-251.
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Ediciones Morata.
- Superintendencia de Riesgos de trabajo. (2020). *Actividad: Industria Petrolera. Informe estadístico (2018-2019)*. Buenos Aires: SRT.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2009). 1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre empleo, trabajo y condiciones y medio ambiente laboral. *Documento Informe Final | Resumen de los principales hallazgos*. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/primer\\_encuesta\\_nacional\\_trabajadores.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/primer_encuesta_nacional_trabajadores.pdf)
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (Abril de 2013). *Superintendencia de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de [http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/3\\_Marco.pdf](http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/3_Marco.pdf)
- Sztulwark, S. (2017). Valorización del conocimiento y cambio estructural en una coyuntura de ajustes regresivos. *Realidad Económica*(308), 7-21. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/76441>

- Touzé, G. (2010). *Prevención del consumo problemático de drogas*. Buenos Aires: Troquel. Obtenido de [https://elvs-tuc.infod.edu.ar/sitio/nuestra-escuela-formacion-situada/upload/Graciela\\_Touze\\_-\\_Prevencion\\_del\\_Consumo.pdf](https://elvs-tuc.infod.edu.ar/sitio/nuestra-escuela-formacion-situada/upload/Graciela_Touze_-_Prevencion_del_Consumo.pdf)
- Ulbrich, K. (2014). Un acercamiento desde el Trabajo Social a las Políticas de Prevención y Asistencia sobre el uso y abuso de Alcohol y otras Drogas en la Industria del Petróleo. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco. Obtenido de <https://margen.org/tesis/ulbrich.pdf>
- Wainerman, C., & Santú, R. (2001). *La trastienda de la Investigación* (Tercera ed.). Buenos Aires: Lumiere S. A. Obtenido de <https://www.fapyd.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2015/09/Wainerman-Sautu-indice-cap-1.pdf>
- Wlosko, M. (2019). Introducción. En M. Wlosko, & C. Ros, *El trabajo: Entre el placer y el sufrimiento* (págs. 23-50). Lanus: Ediciones de la UNLa.
- Wynarczyk, H. (2017). *Caja de herramientas para hacer la tesis*. Buenos Aires: Edicon.
- Yin, R. (1993). *Applications of case study research*. California: Stage.

## Anexo I

Cuadro de síntesis de estrategia metodológica.

	<b>Fuentes de información y/o datos</b>	<b>Técnica/s de recolección de datos usada/s con cada fuente de información:</b>
<b>Producción y Trabajo. Factores de Riesgos Psicosociales.</b>	<p>1. Especialistas de la Ciudad de Buenos Aires en temas de consumo problemático con impacto en el mundo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas en profundidad.</li> </ul>
<i>El caso de Vaca Muerta</i>	<p>2. Trabajadores operadores (en campo) de Vaca Muerta, de: pozo, compresores, y mantenimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas en profundidad.</li> <li>- Observación participante <i>in situ</i>: incluyo charlas informales.</li> <li>- Observación no participante <i>in situ</i></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de notas (Diario de campo).</li> <li>- Etnografía antropológica.</li> </ul>
	<p><b>3.</b> Company representative/man of the largest companies in the hydrocarbon sector of the country.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas en profundidad.</li> </ul>
	<p><b>4.</b> Company representative/man of the hydrocarbon sector of the country in which fatal accidents occurred during the mining activity.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas en profundidad.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas en profundidad.</li> </ul>

	<p><b>5.</b> Supervisores de la cuenca neuquina de Vaca Muerta</p>	
	<p><b>6.</b> Transportistas de la cuenca neuquina de Vaca Muerta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas en profundidad.</li> </ul>
	<p><b>7.</b> Viaje y visita a Vaca Muerta entre el lunes 30 de septiembre y el viernes 3 de octubre de 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación participante <i>in situ</i>: incluyo charlas informales.</li> <li>- Observación no participante <i>in situ</i>.</li> <li>- Toma de notas (Diario de campo).</li> <li>- Etnografía antropológica.</li> </ul>
	<p><b>8.</b> Encuestas sobre condiciones laborales y el consumo de drogas: fuente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevamiento de archivos/datos.</li> </ul>

	secundaria de información <sup>7</sup>	
	<b>9.</b> Delegados del sindicato de trabajadores del sector de hidrocarburíferos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas en profundidad.</li> <li>- Grupos focales/focus group.</li> </ul>
	<b>10.</b> Convenio Colectivo de Trabajo 637/11 y el 644/12: fuente secundaria de información <sup>8</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevamiento de archivos/datos.</li> </ul>

<sup>7</sup> Estudio nacional acerca de la incidencia del consumo de alcohol, tabaco y drogas en el ámbito Nacional (Observatorio Argentino de Drogas, 2005). Informe de Resultados en población de 12 a 65 años sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas (Sedronar, 2017). Encuesta Nacional a Trabajadores. Empleo, Trabajo y Condiciones y medio ambiente de Trabajo, MTEySS 2009 (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2009)

<sup>8</sup> Informe de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, que analiza la Adenda a los Convenios Colectivos de Trabajo N° 644/12 y N° 637/11 para el personal operativo y jerárquico de la Industria hidrocarburífera, con aplicación exclusiva a la explotación no convencional de petróleo y gas en la Cuenca neuquina. Junio 2017.

## Anexo II

Adenda a los CCT 644/12 y 637/11

Explotación No Convencional de Hidrocarburos en la Cuenca Neuquina.

### Resumen

El presente informe analiza la Adenda a los Convenios Colectivos de Trabajo N° 644/12 y N° 637/11 para el personal operativo y jerárquico de la Industria hidrocarburífera, con aplicación exclusiva a la explotación no convencional de petróleo y gas en la Cuenca neuquina. El acuerdo fue celebrado el 31 de enero de este año por el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa, y el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa, en representación de los trabajadores; y por la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE) y la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (C.E.P.H), por el sector empleador.

El acuerdo para la explotación no convencional de petróleo y gas se enmarca en una serie de acontecimientos de carácter internacional y nacional que han tenido lugar en los últimos dos años. Entre ellos se pueden mencionar:

- la caída del precio internacional del petróleo, especialmente entre los años 2015 y 2016. De un máximo de 110 US\$ registrado en junio de 2014, pasó a 33,1 US\$ en el mismo mes de 2016;
- el impacto en la Argentina del desplome del precio internacional del petróleo, afectando las condiciones de rentabilidad de las empresas productoras en

el país, con consecuencias en términos de redefinición de planes de producción, inversión y ajuste de personal. El último dato disponible del OEDE-SIPA para el 3° trimestre de 2016 indica una contracción del empleo registrado respecto de 2015 del 7,9% y 4,5% si se toma como referencia el mismo trimestre de 2014;

- la promoción de la explotación de hidrocarburos de tipo no convencional, asociado a la potencialidad de la formación “Vaca muerta” en la Cuenca neuquina y el acuerdo celebrado entre las empresas YPF y Chevron en el año 2013.

- el interés asignado por el Gobierno Nacional a la negociación colectiva para introducir cambios en la organización y condiciones de trabajo con el propósito de mejorar la productividad en las empresas y la competitividad de la economía.

En cuanto al contenido, la Adenda modifica condiciones laborales e incorpora aspectos no tratados por los convenios para explotación convencional, entre ellos:

- i) modifica la modalidad de contratación privilegiada para las nuevas contrataciones (por tiempo determinado);

- ii) extiende los mecanismos de solución de conflictos del CCT N° 644/12 a todo el personal comprendido, incluido el personal jerárquico (CCT 637/11);

- iii) define las condiciones de espera de personal, disponiendo la continuidad de las operaciones ante ausencia de algún miembro de equipo o cuadrilla (hasta un máximo de 4 horas);

- iv) establece que la capacitación del personal –a cargo de la empresas- para la mejor adaptación a los cambios tecnológicos, deberá ser anual (Art. 11);

v) para evitar “una acumulación innecesaria” de personal, especifica la dotación de personal jerárquico y no jerárquico para las actividades desarrolladas por equipos de torre y operaciones especiales (Art. 12);

vi) dispone la eliminación de los esquemas y prácticas unilaterales, conocidos como “horas taxi”, aplicados por las empresas de manera extendida en la actividad. La aplicación de ese beneficio corresponde al derecho individual del trabajo, no encontrándose contemplado en los CCT N° 644/12 y 637/11;

vii) acota los conceptos de ingresos que podrán ser devengados por el personal periférico ingresante tras la firma de la Adenda;

viii) introduce un capítulo especial para las operaciones de desmontaje, acondicionamiento y montaje de equipos de perforación en horario nocturno, que no se encontraba en los CCT N° 644/12 y N° 637/11;

ix) incorpora un capítulo para el desarrollo de operaciones con viento, especificando sus limitaciones y protocolo de seguridad (hasta 60 km/h). Este capítulo no era contemplado por los CCT N° 644/12 y N° 637/11.

x) Introduce cambios en los adicionales que serán percibidos por el personal ingresante tras la firma del acuerdo;

xi) detalla las condiciones para la realización de tareas simultáneas de operación de perforación y completación, incluso por parte de empresas diferentes.

## Introducción

Este informe presenta un análisis sobre la Adenda a los Convenios Colectivos de Trabajo N° 644/12 y N° 637/11 para el personal operativo y jerárquico de la Industria hidrocarburífera, con aplicación en la Cuenca Neuquina.

El acuerdo que dio lugar a la mencionada Adenda fue celebrado el 31 de enero de este año, en tanto que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) aprobó su homologación el 20 de marzo pasado mediante la resolución RESOL-2017-84-APN-SSRL#MT. Las condiciones laborales definidas en el acuerdo, denominado “Adenda”, adquieren el carácter de apéndice a los Convenios Colectivos antes mencionados, con exclusiva aplicación a la explotación no convencional de petróleo y gas en la zona de referencia.

El análisis que sigue considera los siguientes aspectos: a) el contexto internacional y nacional en el que se produce el acuerdo; b) los principales actores que configuran el sector de actividad; c) el contenido de las condiciones laborales negociadas.

#### Explotación de hidrocarburos

Tres aspectos permiten dar cuenta del contexto en el cual se firma el acuerdo sobre condiciones laborales para la explotación no convencional de petróleo y gas en la Cuenca neuquina:

- a) la evolución de la Industria de hidrocarburos a nivel mundial y su impacto en la economía doméstica;
- b) el desarrollo de la explotación de hidrocarburos de tipo no convencional –especialmente asociado a la formación “Vaca muerta” en la Cuenca neuquina- y su promoción por parte del Gobierno Nacional y provincial;
- c) el interés asignado por el Gobierno Nacional a la negociación colectiva para introducir cambios en la organización y condiciones de trabajo con el propósito de mejorar la productividad en las empresas y la competitividad de la economía.

Los años 2015 y 2016 estuvieron marcados por una caída del precio internacional del petróleo. De acuerdo con los datos publicados por el Ministerio de Energía y Minería de la Nación, el precio del barril de petróleo crudo (Brent) comenzó a desplomarse desde mediados de 2014 del máximo de 110 US\$ registrado en junio de ese año, a 60,4 US\$ en enero de 2015 y 33,1 US\$ en el mismo mes de 2016. En enero del corriente año, el precio del barril se ubicó en los 44,3 US\$ (Ministerio de Energía y Minería, 2017). Entre las causas asociadas a ese comportamiento se pueden mencionar, por un lado, el incremento en la oferta impulsado por la incorporación de nuevos jugadores al mercado petrolero –regreso de Irán al mercado internacional tras suspensión de sanciones- y el aumento de la producción en países como Arabia Saudita –por sostenimiento de la cuota de mercado para evitar mayor competencia- y los Estados Unidos –por la expansión de la explotación hidráulica o fracking-; y por otro lado, la menor demanda de hidrocarburos debido a la caída del crecimiento mundial y la desaceleración económica de China (CEI-Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, 2016). Otros factores que pueden añadirse al análisis son la caída general del precio de las commodities y los efectos derivados de la competencia entre divisas.

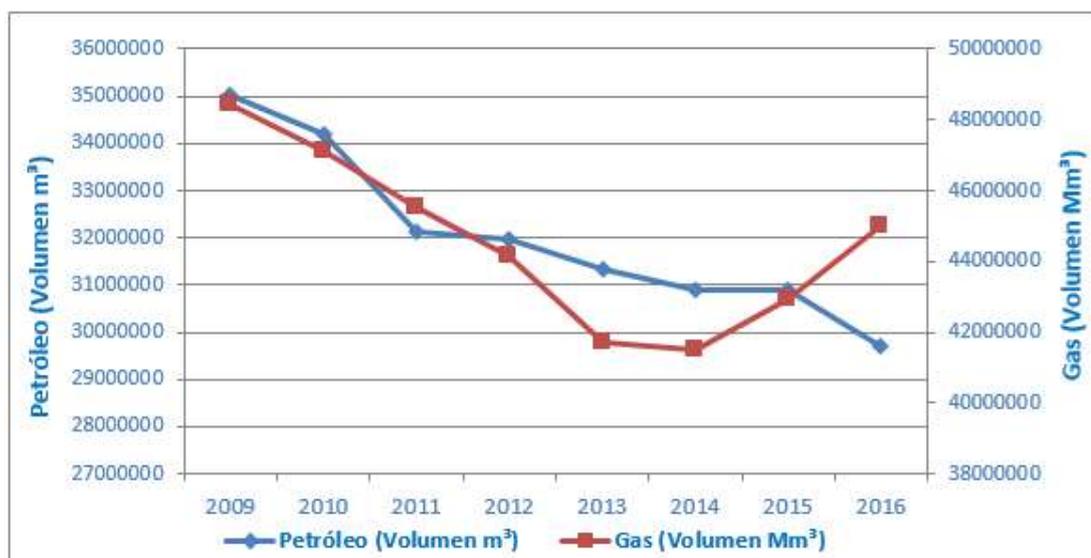
El impacto de los cambios en los precios internacionales reviste particularidades en la Argentina por tratarse de un país productor de petróleo y gas, pero que requiere de la importación para su abastecimiento energético. Por esta razón, aunque la disminución del precio del petróleo podría redundar en una mejor posición para hacer frente a las importaciones, no tiene el mismo efecto sobre las empresas que operan en el país, que deben sostener la producción y planificar inversiones en un escenario de menor rentabilidad y mayor presión.

El comportamiento del sector hidrocarburífero depende no sólo de factores internacionales sino también de la intervención de actores públicos y privados: productores y cámaras de petróleo y gas, representantes de los trabajadores, los gobiernos de las provincias petroleras y el Gobierno nacional. Para atenuar los impactos sobre la actividad, el Gobierno nacional subsidia a los productores locales, garantizando un precio mínimo en el mercado doméstico (alrededor de 67 US\$ en 2016). Esta intervención, sin embargo, no ha sido suficiente para evitar recientes decisiones de redefinición de costos, producción y ajuste de personal.

La producción de petróleo ha tenido en los últimos años un comportamiento decreciente en el país. Entre 2009 y 2016 el volumen de producción de petróleo se contrajo 15,2% y, desde el inicio de la caída de los precios internacionales en 2014 y el último año considerado, la contracción fue de casi 4%. En 2016 se observó una disminución más pronunciada en el volumen de producción del orden del 3,9% respecto de 2015. En cuanto a la explotación de gas, la evolución siguió un comportamiento negativo similar a la de petróleo entre 2009 y 2014. Sin embargo, desde 2015 se advierte una recuperación de los volúmenes de gas producidos, aunque aún por debajo de los niveles de 2011, 2010 y 2009 (Gráfico 1).

## Grafico N° 1 | Producción de petróleo y gas en la Argentina. Años

2009-2016



Fuente: DERT-MTEySS a partir de datos del Ministerio de Energía y Minería de la Nación

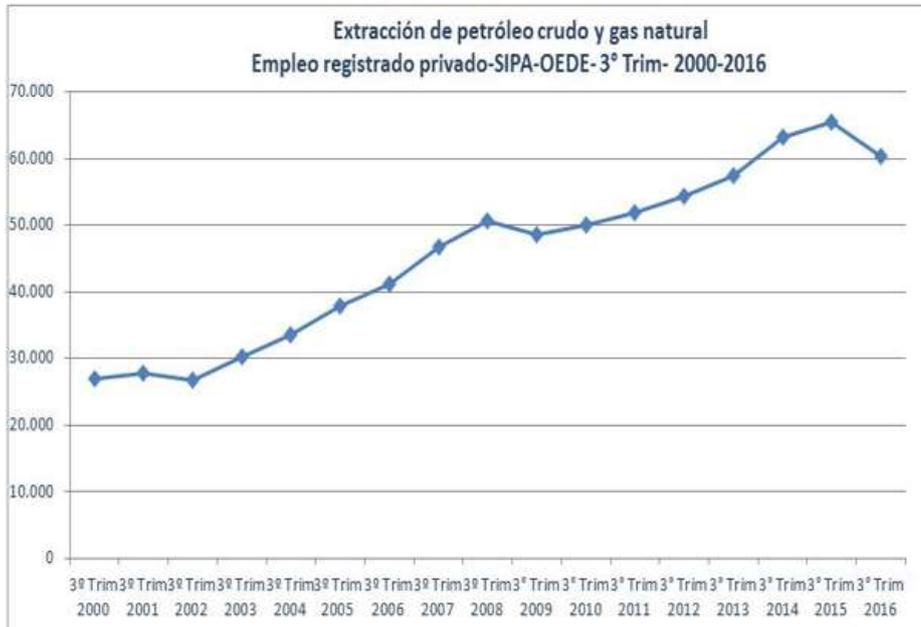
Si se presta atención al empleo registrado privado, el sector de explotación de petróleo y gas mostró un comportamiento positivo tras la crisis económica de 2001-2002 y hasta fines de 2015, con excepción del año 2009 que registró un leve descenso. Entre el 3° trimestre de 2002 y el mismo período de 2016 el empleo privado creció aproximadamente 120%. No obstante, en 2016 se observó un comportamiento negativo del empleo, interrumpiéndose el crecimiento sostenido en el sector desde 2010. El último dato disponible del OEDE-SIPA para el 3° trimestre de 2016 indica una contracción respecto de 2015 del 7,9% y 4,5% si se toma como referencia el mismo trimestre de 2014, cuando se inicia el descenso del precio internacional del petróleo (Gráfico N° 2).

En términos salariales, los trabajadores que se desempeñan en la actividad de extracción de petróleo crudo y gas natural perciben ingresos promedio que

triplican el promedio salarial para el total del empleo registrado privado. Esta brecha en el salario promedio se ha mantenido con algunas variaciones desde el año 2000. En noviembre de 2016 el promedio salarial para los trabajadores de extracción de petróleo y gas fue de \$67.300, mientras que el promedio para el total del empleo privado se ubicó en torno de los \$20.700 (OEDE-MTEySS, 2017). No obstante, cuando se presta atención a la variación porcentual anual de los salarios promedio del sector, se advierte que estos experimentan mayor volatilidad respecto del comportamiento para el total de sectores. Es decir que cuando los salarios crecen en la actividad de extracción de petróleo y gas natural, lo hacen en un nivel superior al promedio para el total de sectores; en tanto que cuando el salario promedio cae, la caída también es más pronunciada, ubicándose por debajo de la variación promedio para el total de actividades (Gráfico 3).

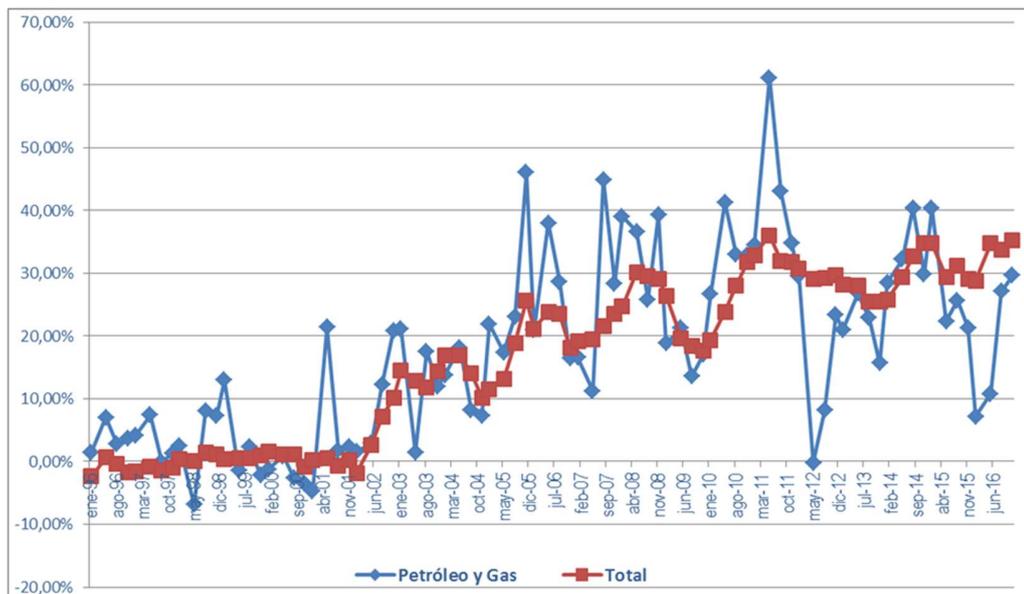
---

**Grafico Nº 2 | Empleo registrado privado en la actividad  
de extracción de petróleo y gas (3° Trim. 2000- 3° Trim. 2016)**



Fuente: OEDE-SIPA/ MTEySS

**Grafico N° 3 | Variación anual del salario promedio para el total del sector privado registrado y la actividad de extracción de petróleo crudo y gas natural-2016-1996. En %**



Fuente: OEDE-SIPA/MTEySS

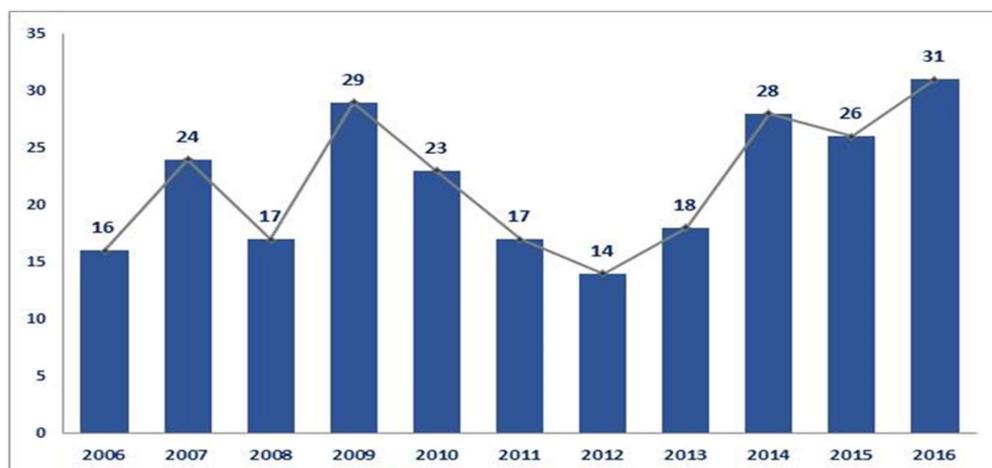
A diferencia de la evolución del empleo registrado, el crecimiento de la conflictividad laboral del sector coincide con el inicio de la caída del precio internacional del petróleo en 2014. Así, el promedio de conflictos laborales entre 2014 y 2016 (28 conflictos) superó al promedio del período 2006-2013 (20 conflictos). En 2016 se contabilizaron 31 conflictos laborales en la actividad de extracción de petróleo y gas –incluidos los servicios especiales a ella asociados-, dando cuenta del valor más alto desde el comienzo de la serie en 2006. La mayor parte de los conflictos laborales de ese año –sumados los de ámbito público y privado- involucró reclamos de los trabajadores ante situaciones de despidos (54%) y, en menor medida, por pagos adeudados (29%) (Gráfico N° 4).

---

#### Gráfico N° 4 | Conflictos con paro en explotación de petróleo y gas.

---

##### Ámbito Público y Privado- Período 2006-2016



**Fuente: Base de Conflictos Laborales. DERT-MTEySS**

Nota: Incluye las actividades de servicios especiales a las empresas para la extracción de petróleo y gas

El segundo aspecto que explica el acuerdo para el sector petrolero es la promoción de la extracción no convencional de petróleo y gas en la Argentina, como parte de una política orientada a la búsqueda del autoabastecimiento energético y la disminución de la presión sobre el déficit comercial vinculado a la importación de hidrocarburos. La promoción se concentra fundamentalmente en las formaciones geológicas “Vaca muerta” y “Los Molles” que integran la Cuenca neuquina (Ferrante y Giuliani, 2014). Esta zona hidrocarburífera, primera en generación de gas en el país y segunda en extracción de petróleo, después de la Cuenca del Golfo San Jorge, comprende la provincia del Neuquén, occidente de La Pampa y Río Negro y parte de la provincia de Mendoza.

La extracción de hidrocarburos no convencionales mediante fractura hidráulica (fracking) ha tenido una significativa expansión en los últimos años, especialmente en países como Estados Unidos. Se sostiene que ese tipo de explotación permite retrasar los problemas asociados con la dependencia de fuentes energéticas fósiles e incluso permite una transición hacia energías “limpias” o renovables (Stephenson, Shaw, 2011; Giuliani, 2013).

En los últimos años las expectativas sobre la explotación de hidrocarburos no convencionales en la Cuenca neuquina estuvieron asociadas al desempeño de la compañía estatal YPF y el acuerdo firmado con la empresa de capital

estadounidense Chevron (2013). De acuerdo con la información difundida en medios de comunicación, el desarrollo de esa explotación involucra compromisos y demandas de parte del Estado Nacional, el gobierno provincial (principalmente la Provincia de Neuquén), el sector privado (Chevron) y los sindicatos. El Gobierno Nacional aceptaría extender el Plan Gas, garantizando un precio mínimo a los productores; la provincia de Neuquén asume compromisos impositivos y de infraestructura vial; la empresa de capital extranjero se compromete a invertir, generar puestos de trabajo y solicita revisar los costos asociados a las condiciones laborales; en tanto que los sindicatos aceptarían la incorporación de cláusulas de productividad en los convenios colectivos.

Las particularidades de la extracción de hidrocarburos no convencionales, la tecnología demandada y los altos niveles de inversión requeridos fueron mencionadas en la justificación de la Adenda a los CCT 644/12 y 637/11. La prioridad otorgada por el Gobierno Nacional a este tema se advierte en el texto del acuerdo, que deja constancia que las partes empleadora y trabajadora firman en presencia del Presidente de la Nación, el Ministro de Energía y Minería, el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Secretario de Coordinación de Políticas Públicas y el Gobernador de la Provincia de Neuquén.

El tercer aspecto a tener en cuenta para comprender el acuerdo aquí analizado es, como se indicó anteriormente, la decisión del Gobierno nacional de impulsar la inclusión en los Convenios Colectivos de Trabajo de cláusulas orientadas a promover mejoras de la productividad en las empresas, considerándolas clave para el desarrollo de la economía y su competitividad. La incorporación de dichas cláusulas ha sido señalada como un proceso

insuficientemente abordado por el diálogo social, que debe ir en paralelo a la negociación salarial prevaleciente en los últimos años.

#### Representación sindical y empresarial del sector

La representación sindical en el sector de extracción de petróleo y gas exhibe una fragmentación que guarda relación con las características de la actividad y localización de cuencas activas y yacimientos. La representación de los trabajadores está conformada por dos asociaciones de tercer grado, dos federaciones nacionales y 59 sindicatos de primer grado. De ese conjunto, la mitad de las asociaciones participa en negociaciones colectivas. En el ámbito privado, que concentra la mayor proporción de trabajadores tras la privatización de la empresa estatal YPF en la década de 1990, se contabilizan 19 asociaciones sindicales con autorización para negociar CCT, de las cuales sólo una es de segundo grado (Tabla 1).

**Tabla N° 1 - Asociaciones con inscripción y personerías gremiales según ámbito.**

#### Actividad de Extracción de petróleo y gas. Datos a junio/ 2017

Ámbito	Asociación 1° Grado		Asociación 2° Grado		Asociación 3° Grado		Total
	I	P	I	P	I	P	
Privado	9	18	0	1	1	0	29
Público	18	10	0	1	0	0	29
Privado/Público	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>59</b>

Fuente: DERT a partir de información de la DNAS-MTEySS

Atendiendo a la relevancia de las cuencas hidrocarburíferas activas (por producción y tamaño del empleo), se identifican cuatro sindicatos de primer grado

de importancia: el Sindicato de Petroleros y Gas Privado de Chubut<sup>9</sup>; el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Cuenca Austral (Chubut); el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa; y el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa.

A su vez, por la parte empleadora se reconocen dos grandes cámaras empresariales: la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE) que reúne unas 40 empresas, fundamentalmente contratistas que prestan servicios a las empresas productoras; y la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (C.E.P.H), con mayor incidencia en el desempeño del sector al agrupar a las empresas productoras de petróleo y gas más importantes<sup>10</sup>.

Entre 2010 y 2016, el 95% de las negociaciones colectivas del sector se concretó a través de acuerdos<sup>11</sup>, mientras que las restantes negociaciones (5%) se plasmaron en se convenios colectivos. Con respecto al ámbito de aplicación, en el período antes indicado, de los 169 acuerdos y convenios homologados, el 40%

---

<sup>9</sup> Este sindicato con ámbito de representación territorial en la cuenca del Golfo San Jorge se escindió de la Federación que reúne a los sindicatos que representan a los trabajadores del ámbito privado.

<sup>10</sup> Entre esas empresas se encuentran: YPF, PAE, Chevron Argentina, Total Austral, Pluspetrol, Sipetrol, Sinopec, Pampa Energía, Capsa, ExxonMobil, Geopark y CGC (Compañía General de Combustibles S.A).

<sup>11</sup> Las negociaciones se clasifican por la forma de instrumentación: por convenio o por acuerdo. Esta distinción atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas. Los **convenios** nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. Los acuerdos pueden ser clasificados en dos categorías: a) **Acuerdos con convenio propio** que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido o incorporan correcciones salariales. Mantienen su número de convenio. b) **Acuerdos articulados**: Son aquellos que se articulan con un convenio de nivel superior y se aplican sólo en el ámbito específico pactado por las partes y en el marco del CCT superior.

correspondió a negociaciones en el ámbito de la empresa y el 60% al ámbito de actividad (Tabla 2)<sup>12</sup>.

---

**Tabla Nº 2 - Convenios y acuerdos homologados según ámbito de aplicación y forma de instrumentación. 2010-2016**

	Negociaciones			
	Actividad	Empresa	Nº	%
<b>Acuerdos</b>	95	66	<b>161</b>	<b>95</b>
<b>Convenios</b>	7	1	<b>8</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>67</b>	<b>169</b>	<b>100</b>

Fuente: DERT en base a acuerdos y convenios homologados

---

### **Condiciones laborales acordadas en la Adenda a los CCT 644/12 y 637/11**

La Adenda a los CCT 644/12 y 637/11 fue acordada por dos sindicatos (personal jerárquico y no jerárquico) y dos cámaras empresariales: el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa, y el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa; en tanto que en representación de los empleadores firmaron las *Cámaras anteriormente mencionadas*.

El acuerdo tiene aplicación exclusiva a los territorios que integran la **Cuenca neuquina y a la explotación de reservorios no convencionales**. La firma de la

---

<sup>12</sup> Se tomaron en consideración las negociaciones en el marco de los siguientes convenios colectivos de trabajo: 611/10, 641/11, 637/11, 605/10, 643/12, 644/12, 449/06, 592/10 y 1261/12E.

“Adenda” se instrumentó en el marco de dos convenios colectivos generales, que no contemplan condiciones específicas para la explotación no convencional. De este modo, y más allá del uso del término “Adenda” –infrecuente en la redacción de acuerdos y CCT en la Argentina-, no se observan irregularidades desde el punto de vista de la sucesión entre convenios colectivos.<sup>13</sup>

En cuanto al contenido, la Adenda modifica condiciones laborales e incorpora aspectos no tratados por los convenios para explotación convencional. En términos generales, se destacan los siguientes temas: productividad, organización del trabajo, salarios y seguridad en las operaciones. Para clasificar las principales cláusulas del acuerdo se distinguen los siguientes ítems: “modalidad de contratación”, “relaciones laborales”, “utilización eficiente de la mano de obra”, “condiciones salariales y beneficios monetarios” “otras condiciones no salariales”.

- **Modalidad contractual**

El contrato por tiempo indeterminado es considerado como la modalidad típica para el derecho laboral argentino, si bien la legislación –especialmente, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744- reconoce otras modalidades contractuales con disímiles derechos y obligaciones para los trabajadores y empleadores.

La Adenda para la explotación no convencional introduce una modificación respecto de la modalidad de contratación privilegiada, que la distancia de lo dispuesto por los CCT 644/12 y 637/11. El Art. 2 de la Adenda dispone

---

<sup>13</sup> La legislación laboral establece que un convenio de igual nivel que sucede a uno anterior puede establecer condiciones de trabajo que difieran del CCT vencido. En el caso de un convenio colectivo de nivel distinto, por articulación entre convenios, las condiciones del CCT de ámbito mayor constituyen un piso para los convenios de menor ámbito. Ver artículos 18° y 19° de la Ley N° 14.250.

expresamente que **todos los nuevos contratos serán registrados bajo la modalidad *por tiempo determinado*** (Art. 93 LCT), aun cuando el personal contratado con anterioridad a la firma del acuerdo podrá conservar su condición contractual previa, en resguardo del derecho individual. Asimismo, la contratación por tiempo determinado no exigirá su comunicación al sindicato.

Esta cláusula tiene mayor incidencia sobre el personal de base comprendido por el CCT 644/12. La posibilidad de contratar personal a plazo fijo forma parte de ese convenio, aunque se precisa que esa modalidad constituye una excepción y se exige su comunicación al sindicato. A su vez, la Adenda no contempla excepciones para la contratación de personal dedicado a la exploración geofísica del petróleo. La contratación por tiempo determinado para esa especialidad ya está justificada en el CCT 644/12 –debido a las características de la actividad-, pero el mismo establece que el empleador debe reconocer la antigüedad correspondiente al período anterior trabajado, a todos los efectos legales. Este último aspecto está ausente en la Adenda de 2017.

El artículo 2° de la Adenda alcanza al personal jerárquico, aunque debe señalarse que el CCT 637/11 no incorpora mayores exigencias para la contratación por tiempo fijo o eventual.

- **Relaciones laborales**

- a) **Mecanismos de resolución de conflictos**

La Adenda extiende los mecanismos y procedimientos para la solución de conflictos del CCT 644/12 a todo el personal dedicado a la explotación no convencional de petróleo y gas en la Cuenca neuquina, especialmente al personal jerárquico comprendido en el CCT 637/11. Este último convenio no contiene cláusulas sobre mecanismos para la resolución de conflictos, más allá de la expresión de buena disposición de las partes para la consecución de relaciones laborales armónicas (Art.13).

El Art. 4 de la Adenda reproduce el Art. 33 del CCT 644/12 en el que se establece que una Comisión Especial de Interpretación y Resolución de Conflictos (ADEI) intervendrá en la solución de los conflictos colectivos, individuales y plurindividuales. El artículo dispone también que, con anterioridad a una medida de fuerza, se debe someter el tema en cuestión ante la ADEI.

Ante la ausencia de una solución del conflicto y la determinación de una medida de fuerza con cese de actividades por parte de los trabajadores, el sindicato deberá garantizar la permanencia de dotaciones mínimas, para evitar la interrupción de la producción y la continuidad de los equipos de y/o servicios de perforación<sup>14</sup>, terminación, reparación, *pulling*, actividades de producción y mantenimiento y/o servicios de operaciones especiales.

En el CCT 644/12 el pago del Bono de paz social está sujeto al cumplimiento de los mecanismos y procedimientos para la solución de conflictos.

---

<sup>14</sup> Los equipos de perforación son utilizados para construir pozos hasta las zonas de interés petrolífero y/o gasífero.

## **b) Incorporación de nueva tecnología**

El Art. 8 señala que las partes harán sus mayores esfuerzos para reubicar al personal que pueda ser afectado por ajustes derivados de la incorporación de nueva tecnología en las operaciones. Este artículo extiende al conjunto de la actividad de explotación no convencional de petróleo y gas una cláusula similar, ya presente en el Art. 16 del CCT 637/11, correspondiente al personal jerárquico.

- **Utilización eficiente de la mano de obra**

### **a) Espera del personal**

La Adenda introduce un artículo –ausente en los CCT 644/12 y 637/11- para precisar las condiciones en las cuales se puede mantener la continuidad de las operaciones. Se trata del Art. 7 que indica que las operaciones en equipos de torre o cuadrillas de producción o mantenimiento pueden continuar en ausencia de algún trabajador integrante de esos equipos. Se aclara que las operaciones pueden continuar hasta un máximo de 4 horas de espera de un trabajador que forma el equipo.

### **b) Especificación de tareas según puestos y actividades**

Las tareas que debe desarrollar el personal asignado a cada etapa del proceso productivo, son diferenciadas en el texto de la Adenda en dos grandes

grupos: 1) Equipos de Torre de Perforación<sup>15</sup>, *Work over*<sup>16</sup> y *pulling*,<sup>17</sup> *Flush by*<sup>18</sup>, *Rig Less*, *Wire line*<sup>19</sup>, *Coiled tubing*<sup>20</sup>, *Slick line*, *Testing* y equipos de bombeo en general, entre otros; 2) Servicios de operaciones y mantenimiento (Art. 6). La descripción de las tareas para cada tipo de operación no se encuentra detallada en los CCT 644/12 y 637/12 hasta el momento. Con la información disponible no es posible concluir si esta precisión de las tareas es meramente enunciativa o implica cambios sustanciales en la organización del trabajo.

### c) Dotaciones

La Adenda contiene cláusulas referidas a la optimización del uso de la mano de obra a partir de la determinación de las dotaciones de personal:

- Para las actividades desarrolladas por equipos de torre y operaciones

---

<sup>15</sup> Los equipos de torre de perforación constan de cuadro de maniobras, una torre, una planta de energía, equipamiento rotativo, bombas para la circulación del fluido de perforación y columna de sondeo.

<sup>16</sup> Los servicios de *workover* buscan aumentar la producción, terminar o reparar pozos ya perforados. Estos servicios se utilizan para sellar zonas agotadas, abrir nuevas zonas productoras, activar zonas productoras mediante procesos de fracturación o acidificación, convertir pozos productores en pozos de inyección que bombean agua o dióxido de carbono a la formación y aumentan la producción del yacimiento, reparaciones en el subsuelo, reparaciones de la cañería de revestimiento (*casing*) o el reemplazo de equipamiento de fondo de pozo.

<sup>17</sup> Son servicios que remueven el equipamiento de fondo de pozo (tubería de producción o *tubing*, varillas o bombas), lo reemplazan de ser necesario o fijan herramientas en el fondo del pozo. Estos servicios se concentran así en la instalación móvil del pozo.

<sup>18</sup> Es un equipo (camión) diseñado para destapar pozos taponados por arena o lodo mediante el envío de fluidos. Está integrado por un tanque de almacenamiento de fluidos, una bomba *triplex* y una torre de perforación montada. Estos equipos permiten disminuir los tiempos operativos de un *pulling* común, favoreciendo la producción.

<sup>19</sup> Los servicios de *wireline* tiene por objetivo bajar equipos a un pozo para intervenciones en el mismo y evaluación del yacimiento. Para bajar los equipos al pozo se utilizan cables.

<sup>20</sup> Son servicios asociados a la etapa de perforación. Se trata de una tubería enrollada en un tambor que se endereza para ser bajada en un pozo y luego se rebobina para enrollarla nuevamente en el tambor de transporte y almacenamiento. Este tipo de servicios ofrecen beneficios respecto de otras alternativas ya que facilitan trabajar en condiciones de pozo vivo, permitiendo el bombeo de fluidos en cualquier momento, independientemente de la posición o la dirección del recorrido.

especiales se especifica la dotación necesaria de personal jerárquico y no jerárquico. El Art. 12 señala que en todas las etapas de construcción de la obra del pozo se debe evitar “una acumulación innecesaria” de personal y permitir una “operación más eficiente”. Así se explicita la cantidad de puestos requeridos por turno para las diferentes tareas. En conjunto, para las tareas de perforación de pozo y servicios asociados se considera como necesaria una dotación de aproximadamente 76 trabajadores (jerárquicos y no jerárquicos): *well service (perforación de pozo)*/ fractura (16 personas); *Wire Line* y servicios asociados, incluida la provisión de tapón (4 personas); *Coiled tubing y servicios asociados* (5 personas); FPDO (2 por turno); Cementación (5 personas); Intermedia (7 personas); Aislación (10 personas); UBD (3 personas por turno); Direccional y MWD (3 personas); Control de sólidos (2 personas por turno); Equipo de perforación en torre (7 personas); *Work over* (6 personas por turno); *Pulling* (5 personas por turno).

Los CCT 644/12 y 637/11 no establecen la cantidad de personal por servicios/tareas y sólo mencionan que las operaciones deben contar con **dotaciones adecuadas**. El Art. 9 de la Adenda, como se mencionó, prevé el ajuste de la dotación de personal por incorporación de nueva tecnología.

**d) Diagrama de trabajo, jornada y descanso**

La Adenda distingue los diagramas de trabajo, jornada y descanso según las actividades, puestos y franjas horarias. Los esquemas explicitados mantienen en general las condiciones de los CCT 644/12 y no introducen modificación alguna para el personal jerárquico del CCT 637/11. El cambio más destacado está dado por la incorporación, para la explotación no convencional, del diagrama de trabajo, jornadas y descanso del personal de equipos de Torre y operaciones especiales, ausente en el CCT 644/12. Estas operaciones son por lo general llevadas a cabo por las empresas de servicios contratadas por las grandes empresas de extracción de petróleo y gas. Los esquemas vigentes a partir de la firma de la Adenda, según convenio y tipo de tareas, serán los siguientes:

***Personal jerárquico (mantiene condiciones del CCT 637/11)***

- ***Operaciones especiales:*** al personal de empresas de servicios especiales que tiene un diagrama de trabajo continuo o rotativo, le corresponde un diagrama de trabajo de 2x1. Dos días de trabajo por uno de descanso.

- ***Personal contratado con anterioridad al CCT 637/11:*** mantiene condiciones de trabajo del CCT si el diagrama era de 1x1.

- ***Personal con permanencia:*** el personal que pernocta en yacimiento tiene un diagrama de trabajo de 1x1 (excluye al personal de servicios/operaciones especiales).

***Personal no jerárquico (CCT 644/12)***

**Operaciones especiales y equipos de torre:** el personal comprendido en el CCT 644/12 tiene un régimen de 8 horas de trabajo diario, a lo que se le agrega la cantidad de horas extras, según los diagramas y esquemas de jornada y descanso en el que se encuentre.

a) Personal de fractura, terminación, *coiled tubing*, *wireline*. La jornada de trabajo es de 12 horas y el diagrama de 2x1. El operador tiene la opción de definir si la prestación será de 12 Hs. o 24 Hs. para las tareas de base.

b) Resto operaciones especiales (cementación, *wireline* para perfilaje, *slickline*). La jornada puede extenderse hasta la finalización de la actividad, respetando la jornada normal de 8 horas y el pago correspondiente a horas extras, según lo estipula la legislación.

**Operación y mantenimiento:**

Estas tareas son por lo general desarrolladas por el personal de las empresas principales de la actividad. Los diagramas de trabajo y los esquemas de jornada y descanso especificados son los mismos que están contemplados en el CCT 644/12 para el personal comprendido, a saber:

- **Jornada normal:** contempla 8 horas diarias o 48 horas semanales (6 días), correspondiéndole el adicional por Turno "y" (yacimiento).

- **Personal Turno:** ante situaciones especiales, por necesidades operativas que demanden una prestación ininterrumpida, las empresas pueden organizar turnos rotativos según las siguientes consideraciones: a) con rotación 24 horas: jornada de 8 horas durante 6 días (48 horas semanales), un descanso de 48 horas (es decir, un diagrama de 3x1). B) el personal con 2 turnos diarios y permanencia (pernocta en yacimiento), tiene un diagrama de 2x1 como mínimo. (Art. 23).

#### **Exploración geofísica:**

La Adenda no especifica el diagrama de trabajo y esquema de jornada y descanso para este personal. Se da por supuesto que continúan vigentes las condiciones dispuestas por el CCT 644/12, según el cual este personal tiene un diagrama de trabajo de 2x1.

#### **e) Derogación de condiciones anteriores sobre jornadas, dotaciones y nuevas tecnologías aplicadas por las empresas.**

La Adenda establece que las cláusulas referidas a "nuevas tecnologías" (Art. 9), "dotaciones necesarias" (Art. 12), "diagrama de trabajo" (Art. 13), "jornada de trabajo (art. 14) y "descanso entre jornada" (Art. 15) derogan todas las actas-

acuerdos, decisiones unilaterales de las empresas, prácticas y metodologías de liquidaciones anteriores a su entrada en vigencia.

**f) Horas extras**

El Art. 10 de la Adenda establece un régimen exclusivo para el personal comprendido en el CCT 644/12, reproduciendo en su texto la excepción a la regulación general, la cual ya se encontraba contenida en dicho convenio.

El texto indica que las horas extras “se consideran exceptuadas de los límites fijados en el decreto 484/2000, como fuera receptado en el mencionado CCT. En caso de inconsistencias salariales respecto del personal idóneo, jerárquico y o profesional, será de aplicación exclusivamente el porcentaje dispuesto por la Res S.T N° 2128/2014 y el Art. 63 del CCT 637/11” (pirámide salarial).

**g) Capacitación**

Si bien los CCT 644/12 y CCT 637/11 contenían cláusulas sobre capacitación del personal en la declaración de principios y/o vinculado a la salud y seguridad en el trabajo, la Adenda firmada en enero de este año incorpora la obligación de la empresa de llevar adelante una capacitación anual para el manejo de herramientas técnicas y el desarrollo de capacidades para la mejor adaptación a los cambios tecnológicos (Art. 11). Se establece que los programas de capacitación serán coordinados y comunicados a los trabajadores con no menos de 15 días de anticipación.

- **Condiciones salariales y beneficios monetarios**

- a) Pirámide salarial**

La Adenda explicita la pirámide salarial, con tope para el personal de actividades periféricas y extensión de la cláusula del CCT 637/11, por la cual la remuneración del personal jerárquico debe superar al personal por el supervisado.

De acuerdo con el Art. 8 de la Adenda, el salario del personal de servicios periféricos (vigilancia, jardinería, catering, enfermería, etc.) no puede superar al personal operativo con su misma categoría de CCT.

- b) Impuesto a las ganancias:**

La Adenda ratifica la eximición del impuesto a las ganancias y los reintegros ya acordados en los CCT 644/12 y 637/11. Los trabajadores de esta actividad, perciben conceptos relativos a sus ingresos que están exentos del pago del impuesto a las ganancias. Específicamente, la Ley 26.176 sancionada en 2006 estableció que los conceptos de “vianda/ayuda alimentaria/refrigerio” y “horas de viaje” se encuentran excluidos de la base de cómputo a los fines del pago del impuesto a las ganancias.

El nuevo acuerdo amplía el alcance (10%) de la eximición del impuesto a las ganancias para el personal jerárquico en lo que respecta al “diferencial por zona desfavorable”.

### **c) Adicionales**

#### ***Diferencial por “Turno A” y “Turno B”:***

El Art. 24 de la Adenda indica cuáles son los diferenciales reconocidos y de aplicación para el personal de turno dedicado a las tareas de Operación y mantenimiento en explotaciones no convencionales de petróleo comprendidos en el CCT 644/12. Establece que para trabajadores que prestan servicios en régimen de turnos por equipos que rotan entre sí las 24 Hs, se aplicará el diferencial por “Turno A”, según el Art. 49 (punto 1) del CCT 644/12. Este adicional representa el 33% del sueldo básico correspondiente a la categoría profesional.

Para los trabajadores que presten servicios en régimen de turnos por equipos que rotan entre sí sin cubrir las 24 Hs, corresponde el diferencial por “Turno B”, tal como se establece en el Art. 49 (punto 2) del CCT 644/12. El diferencial por “Turno B” representa un adicional del 22% del sueldo básico según la categoría profesional.

#### ***Diferencial por Turno Y (yacimiento)***

El Art. 22 de la Adenda establece, para los trabajadores que realizan tareas de operación y mantenimiento (Capítulo III) dentro de un régimen de jornada diurna, el reemplazo del adicional salarial por “Turno B” que estuvieren percibiendo por alguna razón no operativa, por el diferencial por “Turno Y” (“Yacimiento”) de acuerdo con el CCT 644/12 (Art. 48). Para los trabajadores que realizan esas tareas y percibían hasta la firma de la Adenda el diferencial Turno B, se crea un adicional especial denominado “Diferencial Turno Preexistente”, de modo de no menoscabar

el nivel salarial de esos trabajadores. Este adicional especial absorberá la diferencia entre el Diferencial “Turno B” y el Diferencial “Turno Y”. No obstante, los trabajadores que en adelante sean contratados para las tareas de Operación y Mantenimiento, percibirán un adicional que representa 17 p.p. menos respecto del aplicado hasta la firma de la Adenda.

#### **d) Horas Taxi /horas de viaje**

##### ***Horas taxi***

La Adenda elimina los esquemas y prácticas referidos a las “horas taxi” (Art. 15) que son aplicados por las empresas. El concepto de “horas taxi” refiere a la compensación que reciben los trabajadores por el tiempo que se encuentran afectados y a disposición de la empresa desde que dejan su domicilio –en el pozo, en la base, campamento o tráiler-, pero sin realizar una tarea específica. El adicional por “horas taxi” no está incluido en el CCT 644/12, pero es aplicado por las empresas de modo extendido.<sup>21</sup> Su eliminación fue cuestionada por trabajadores de base, quienes aducen que se trata de un derecho adquirido, aunque no está incluido en el CCT, y por ende resulta parte de los derechos individuales de los trabajadores. A diferencia de otros artículos, en este caso la Adenda no introduce excepciones para los trabajadores que ya perciben ese adicional como parte de su derecho individual.

##### ***Horas de viaje***

---

<sup>21</sup> El concepto de “horas taxi” no debe ser confundido con el adicional por “disponibilidad del personal” que sí está contenido en el CCT 644/12.

La Adenda mantiene, para el personal afectado al proceso de fractura, las condiciones de los CCT generales referidas al pago por tiempo de traslado entre el lugar de trabajo (yacimiento) y el de descanso (Art. 15).

En el CCT 637/11, correspondiente al personal jerárquico, quedan incluidos en el pago del adicional por horas de viaje quienes desarrollan tareas de perforación, terminación, reparación, intervención, producción, mantenimiento, *flush by*, movimiento del suelo, servicios de ecología y medio ambiente (Art. 58). Según esta redacción, el pago por horas de viaje sería más acotado para la explotación no convencional, quedando únicamente para el personal afectado al proceso de fractura.

#### **e) Personal periférico: reducción de conceptos devengados**

El “personal auxiliar” según la distinción establecida por el CCT 644/12 es denominado en la Adenda como “personal periférico”. Este personal realiza tareas que incluyen, entre otras: jardinería, vigilancia, catering, enfermería, ordenanza, administración, panadería.

El Art. 8 de la Adenda dispone que el personal periférico sólo devengará los siguientes conceptos: salario básico, zona desfavorable, turno, bono de paz social, presentismo, vianda, antigüedad y horas de viaje. De acuerdo a la redacción de esta cláusula se infiere que el nuevo personal contratado para explotación no convencional de petróleo y gas que realice tareas periféricas, no devengará

adicionales antes contemplados por el CCT 644/12, entre otros: disponibilidad, guardia pasiva, espera de transporte.

El personal periférico contratado con anterioridad a la firma de la Adenda, podrá mantener las condiciones previas en cuanto a los conceptos devengados (Art. 8), como resguardo de su contrato individual.

- **Salud y Seguridad en el trabajo**

- a) Trabajo nocturno**

La adenda incorpora un artículo especial para las operaciones de Desmontaje, Acondicionamiento y Montaje de Equipos de perforación nocturno (Equipos de torre). Si bien los CCT generales contemplan diagramas de trabajo de 24 hs, no incluían cláusulas que definieran la franja horaria de jornada nocturna ni tampoco las tareas que podían realizarse en ese horario. La Adenda pormenoriza las actividades a desarrollar en la franja horaria sin influencia de la luz del sol, que por lo general son realizadas por personal de empresas contratistas.

El Art. 16 de la Adenda define qué se entiende por horario nocturno, la iluminación recomendada de acuerdo a los lugares donde se realizan las tareas, las condiciones para medir la iluminación, las tareas comprendidas y las limitaciones. En el Art. 17, se precisan similares consideraciones en relación con las tareas de desmontaje, acondicionamiento y montaje de equipos de *workover* nocturno.

## **b) Operaciones con viento:**

Los CCT 644/12 y 637/11 no contienen cláusulas que detallen las condiciones en las cuales se pueden operar con viento, si bien establecen que las actividades se deben realizar cuando están dadas las condiciones de seguridad adecuadas. La Adenda para la explotación no convencional precisa en qué circunstancias pueden operar los equipos de perforación, *workover* y *pulling* bajo condiciones de viento, cómo debe ser medido el viento y qué pasos deben seguirse:

1. Equipos de perforación: Sin limitaciones para operar con viento a nivel del terreno o nivel del piso para equipos en Tiro simple o tiro triple/doble con *top drive*. Sin limitaciones a nivel de terreno para equipos de tiro triple o doble sin *top drive* que requieren enganchador. Cuando se opera con estos equipos en piso de trabajo, no hay limitaciones hasta los 60 Km/h. Superado ese nivel, se deberá operar por un período corto.

2. Equipos de *Workover*: Sin limitaciones para operar a nivel de terreno. En piso de trabajo se puede trabajar hasta con 60 km/h de viento. A mayores velocidades se debe seguir un protocolo de medición para determinar la continuidad de las operaciones o su interrupción.

3. Equipos de *Pulling*: Sin limitaciones para opera a nivel de terreno. En piso de trabajo se puede trabajar hasta con 60 km/h de viento. A mayores velocidades se debe seguir un protocolo de medición para determinar la continuidad de las operaciones o su interrupción.

## **c) Tareas simultáneas**

La Adenda precisa las condiciones para realizar tareas simultáneas correspondientes a las operaciones de perforación y completación.<sup>22</sup> Siguiendo el texto del acuerdo, esa situación tiene lugar cuando se realizan dos o más tareas principales dentro de una misma locación, que pueden tener supervisores independientes con superposición temporal o permanente de operaciones de ejecución. En caso de que las tareas simultáneas sean realizadas por diferentes empresas, las mismas serán coordinadas. La Adenda detalla igualmente las operaciones en equipos que no pueden implicar tareas simultáneas.

---

<sup>22</sup> La completación de pozos refiere al diseño, selección e instalación de tubulares, herramientas y equipos en un pozo con el propósito de converger, bombear y controlar la producción o inyección de fluidos. El proceso involucra instalar y cementar el revestidor de producción o *liner*, así como también correr registros, cañoneo y pruebas.

## Anexo III

Análisis de la Adenda a los Convenios Colectivos de Trabajo N° 644/12 y N° 637/11 para el personal operativo y jerárquico de la Industria hidrocarburífera, con aplicación exclusiva a la explotación no convencional de petróleo y gas en la Cuenca neuquina.

El acuerdo fue celebrado el 31 de enero de 2017 por el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa, y el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa, en representación de los trabajadores; y por la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE) y la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (C.E.P.H), por el sector empleador.

Dicho acuerdo para la explotación no convencional de petróleo y gas se enmarca en una serie de acontecimientos de carácter internacional y nacional que han tenido lugar durante el período de nuestro estudio. Entre ellos se pueden mencionar:

- La caída del precio internacional del petróleo, especialmente entre los años 2015 y 2016. De un máximo de 110 US\$ registrado en junio de 2014, pasó a 33,1 US\$ en el mismo mes de 2016. El impacto de los cambios en los precios internacionales reviste particularidades en la Argentina por tratarse de un país productor de petróleo y gas, pero que requiere de la importación para su abastecimiento energético. Por esta razón, aunque la disminución del precio del petróleo podría redundar en una mejor posición para hacer frente

a las importaciones, no tiene el mismo efecto sobre las empresas que operan en el país, que deben sostener la producción y planificar inversiones en un escenario de menor rentabilidad y mayor presión;

- el impacto en la Argentina del desplome del precio internacional del petróleo, afectando las condiciones de rentabilidad de las empresas productoras en el país, con consecuencias en términos de redefinición de planes de producción, inversión y ajuste de personal. El último dato disponible del OEDE-SIPA para el 3° trimestre de 2016 indica una contracción del empleo registrado respecto de 2015 del 7,9% y 4,5% si se toma como referencia el mismo trimestre de 2014;
- la promoción de la explotación de hidrocarburos de tipo no convencional, asociado a la potencialidad de la formación “Vaca muerta” en la Cuenca neuquina y el acuerdo celebrado entre las empresas YPF y Chevron en el año 2013 como parte de una política orientada a la búsqueda del autoabastecimiento energético y la disminución de la presión sobre el déficit comercial vinculado a la importación de hidrocarburos. De acuerdo con la información difundida en medios de comunicación, el desarrollo de esa explotación involucra compromisos y demandas de parte del Estado Nacional, el gobierno provincial (principalmente la Provincia de Neuquén), el sector privado (Chevron) y los sindicatos. El Gobierno Nacional aceptaría extender el Plan Gas, garantizando un precio mínimo a los productores; la provincia de Neuquén asume compromisos impositivos y de infraestructura vial; la empresa de capital extranjero se compromete a invertir, generar puestos de trabajo y solicita revisar los costos asociados a las condiciones

laborales; en tanto que los sindicatos aceptarían la incorporación de cláusulas de productividad en los convenios colectivos;

- el interés asignado por el Gobierno Nacional a la negociación colectiva para introducir cambios en la organización y condiciones de trabajo con el propósito de mejorar la productividad en las empresas y la competitividad de la economía.

En cuanto al contenido, la Adenda modifica condiciones laborales e incorpora aspectos no tratados por los convenios para explotación convencional, entre ellos:

i) modifica la modalidad de contratación privilegiada para las nuevas contrataciones. El Art. 2 de la Adenda dispone expresamente que todos los nuevos contratos serán registrados bajo la modalidad *por tiempo determinado* (Art. 93 LCT), aun cuando el personal contratado con anterioridad a la firma del acuerdo podrá conservar su condición contractual previa, en resguardo del derecho individual. Asimismo, la contratación por tiempo determinado no exigirá su comunicación al sindicato.

ii) extiende los mecanismos de solución de conflictos del CCT N°644/12 a todo el personal comprendido, incluido el personal jerárquico (CCT 637/11); El Art. 4 de la Adenda reproduce el Art. 33 del CCT 644/12 en el que se establece que una Comisión Especial de Interpretación y Resolución de Conflictos (ADEI) intervendrá en la solución de los conflictos colectivos, individuales y plurindividuales. El artículo dispone también que, con anterioridad a una medida de fuerza, se debe someter

el tema en cuestión ante la ADEI. Ante la ausencia de una solución del conflicto y la determinación de una medida de fuerza con cese de actividades por parte de los trabajadores, el sindicato deberá garantizar la permanencia de dotaciones mínimas, para evitar la interrupción de la producción.

iii) define las condiciones de espera de personal, disponiendo la continuidad de las operaciones ante ausencia de algún miembro de equipo o cuadrilla (hasta un máximo de 4 horas);

iv) establece que la capacitación del personal –a cargo de la empresas- para la mejor adaptación a los cambios tecnológicos, deberá ser anual (Art. 11); Si bien los CCT 644/12 y CCT 637/11 contenían cláusulas sobre capacitación del personal en la declaración de principios y/o vinculado a la salud y seguridad en el trabajo, la Adenda firmada incorpora la obligación de la empresa de llevar adelante una capacitación anual para el manejo de herramientas técnicas y el desarrollo de capacidades para la mejor adaptación a los cambios tecnológicos.

v) especifica la dotación de personal jerárquico y no jerárquico para las actividades desarrolladas por equipos de torre y operaciones especiales (Art. 12), para evitar “una acumulación innecesaria” de personal;

vi) dispone la eliminación de los esquemas y prácticas unilaterales, conocidos como “horas taxi”, aplicados por las empresas de manera extendida en la actividad. La aplicación de ese beneficio corresponde al derecho individual del trabajo, no encontrándose contemplado en los CCT

N° 644/12 y 637/11; El concepto de “horas taxi” refiere a la compensación que reciben los trabajadores por el tiempo que se encuentran afectados y a disposición de la empresa desde que dejan su domicilio –en el pozo, en la base, campamento o tráiler-, pero sin realizar una tarea específica;

vii) acota los conceptos de ingresos que podrán ser devengados por el personal periférico ingresante tras la firma de la Adenda;

viii) introduce un capítulo especial para las operaciones de desmontaje, acondicionamiento y montaje de equipos de perforación en horario nocturno, que no se encontraba en los CCT N° 644/12 y N°637/11; Si bien los CCT generales contemplan diagramas de trabajo de 24 hs, no incluían cláusulas que definieran la franja horaria de jornada nocturna ni tampoco las tareas que podían realizarse en ese horario. La Adenda pormenoriza las actividades a desarrollar en la franja horaria sin influencia de la luz del sol, que por lo general son realizadas por personal de empresas contratistas;

ix) incorpora un capítulo para el desarrollo de operaciones con viento, especificando sus limitaciones y protocolo de seguridad (hasta 60 km/h). Este capítulo no era contemplado por los CCT N° 644/12 y N°637/11. Los CCT 644/12 y 637/11 no contienen cláusulas que detallen las condiciones en las cuales se pueden operar con viento, empero establecen que las actividades se deben realizar sólo si están dadas las condiciones de seguridad adecuadas. La Adenda para la explotación no convencional precisa en qué circunstancias pueden operar los equipos de perforación

bajo condiciones de viento, cómo debe ser medido el viento y qué pasos deben seguirse;

x) introduce cambios en los adicionales que serán percibidos por el personal ingresante tras la firma del acuerdo;

xi) detalla las condiciones para la realización de tareas simultáneas de operación de perforación y completación, incluso por parte de empresas diferentes. La Adenda precisa las condiciones para realizar tareas simultáneas correspondientes a las operaciones de perforación y completación. Siguiendo el texto del acuerdo, esa situación tiene lugar cuando se realizan dos o más tareas principales dentro de una misma locación, que pueden tener supervisores independientes con superposición temporal o permanente de operaciones de ejecución. En caso de que las tareas simultáneas sean realizadas por diferentes empresas, las mismas serán coordinadas. La Adenda detalla igualmente las operaciones en equipos que no pueden implicar tareas simultáneas

xii) ratifica la eximición del impuesto a las ganancias y los reintegros ya acordados en los CCT 644/12 y 637/11. Los trabajadores de esta actividad, perciben conceptos relativos a sus ingresos que están exentos del pago del impuesto a las ganancias.